Probleme der Schwerbeschädigtenfürsorge aus dem Gesetz vom 12. 1. 1923

Inaugural-Dissertation

eingereicht

zur Erlangung der Doktorwürde
der Hohen Staatswirtschaftlichen Fakultät
der Ludwig-Maximilians-Universität
zu München

von

Eberhard Eder
Dipl. merc. und rer. pol. aus München

Universitätsverlag von Robert Noske in Borna-Leipzig
1928

Referent: Geheimer Reg.-Rat Universitäts-Professor Dr. Adolph Weber

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Dem Andenken
meines vor Verdun gefallenen Bruders, des
Oberleutnants Wolfgang v. Eder,
Ritters des Militär-Max-Joseph-Ordens

Inhalt

Kapitel I. Seite

Die Entwicklung der Schwerbeschädigtenfürsorge vom Kriegsbeginn bis zur heutigen Regelung . . 1

Kapitel II.

Der Schwerbeschädigte und seine Versorgung und Unterbringung nach dem Gesetz vom 12. 1. 1923 . . 12

Geschichtlicher Überblick 12
Der Schwerkriegsbeschädigte und der Schwerunfallbeschädigte (Personenkreis und geldliche Versorgung) 14
Dauernde Erhaltung der Schwerbeschädigtenvorrechte in allen Fällen? . 18
Gedanken über die Gleichstellungen 20
Widerstände
durch die Mitarbeiter 24
durch die Arbeitgeber 25
Rentenerhöhung und freier Arbeitsmarkt oder jetziger Zustand? . . . 27
Der bisherige Erfolg des Gesetzes; Werkbeurlaubung 29

Kapitel III.

Der Schwerbeschädigte in der Landwirtschaft . 35

Seine Verwendungsmöglichkeiten (Siedler und Arbeiter) 35
Siedelung, deren Voraussetzungen unter Berücksichtigung der Eignung . 36
Hemmungen der Unterbringung als landwirtschaftlicher Arbeiter . . . 37
Verwendungsmöglichkeiten für erfaßte Beschädigungsarten 39
Die Schwerbeschädigtenfrage im Rahmen der Siedelungs- und Landarbeiterfrage 41
Bedeutung der Siedelung als Befreiungsmöglichkeit des Arbeitgebers . . 42

Kapitel IV.

Wirtschaft, Arbeitgeber und Schwerbeschädigter 43

Die steuerartige Last 43
Produktivität der Arbeitsfürsorge? 44
Die Hauptlast der Fürsorge auf einer Gruppe von Untertanen 45
Der öffentlichrechtliche Arbeitgeber 45
Die Form der Belastung 46
Der Einstellungszwang 48
Kündigungsbeschränkungen mit Ausnahmen und Sonderfällen 48
Entlohnung 56
Neutralität der Hauptfürsorgestelle? 58
Das Gesetz im Rahmen der sonstigen Sozialpolitik 59

Kapitel V. Seite

Die Befreiungsmöglichkeiten für die private Wirtschaft und ihre Handhabung mit Berücksichtigung der Eignung des Schwerbeschädigten (mit Ausnahme der Befreiung durch Siedelung) . . . 61

Generelle und einzelne Befreiungsmöglichkeiten 61
Schwierigkeit der Unterbringung durch Wohnungsnot und Struktur . . 62
Die Textilindustrie und verwandte Gewerbe 62
Allgemeine Schwierigkeiten 65
Das Baugewerbe und seine Hilfsgewerbe 67
Die geldliche Ablösung und ihre Form 70

Kapitel VI.

Vergleiche und Ausblicke 76

Hemmungen des wirtschaftlich Erstrebenswerten durch ethische Erwägungen 76
Die englische Regelung und die deutschen Verhältnisse 76
Zukunftsausblicke 78

Literatur

Arbeitgeberverband der Deutschen Textilindustrie. Diverse Rundschreiben.

Bernstein, Die Durchführung des § 8 SchwerbeschGes. im Hinblick auf die allgemeine Erwerbsbeschränktenfürsorge. Reichsarbeitsblatt Nr. 34, 1925.

Cassel, Notstandsarbeiten. Münchener Neueste Nachrichten vom 28. 9. 1926.

Eckert, „Unfallversicherung". Handwörterbuch der Wohlfahrtspflege, Berlin 1924.

von Eheberg, Grundriß der Finanzwissenschaft. Leipzig-Erlangen 1926.

Förster, Deutschlands Kriegsbeschädigte und Kriegshinterbliebene. Reichs-Arbeits-Blatt Nr. 24, 1926.

Fülling, Die Pflicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter. Schriften des Instituts für Arbeitsrecht Heft 1. Leipzig-Erlangen 1923.

Giesbertz, Ist der Erwerb einer ländlichen Siedelung Kriegsbeschädigten anzuraten? Reichs-Arbeits-Blatt Nr. 5, 1926.

Haberding, Die Entwicklung der Kriegsbeschädigten-Fürsorge von den ältesten Zeiten bis zur Gegenwart. Berlin 1918.

Herkner, Umstrittene und bestrittene Sozialpolitik. Schmollers Jahrbuch 1924.

Horion, Neue Wege in der Kriegsbeschädigten-Fürsorge. Kriegsbeschädigten-Fürsorge der Rheinprovinz 1916 Nr. 19.

Jung, Die Bedeutung einer modernen Schwerbeschädigten-Fürsorge für die Wirtschaft. Reichs-Arbeits-Blatt Nr. 48, 1925.

Kallee, Kartenauskunftei des Arbeitsrechts. Stuttgart 1921.

Kaskel, Das Neue Arbeitsrecht. 3. Aufl. Berlin 1921.

Kerschensteiner, Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenen-Fürsorge. Handwörterbuch der Staatswissenschaften.

Korrespondenzblatt des Reichsbundes der Kriegsbeschädigten und Kriegshinterbliebenen, Berlin, Jahrg. 1925 und 1926.

Kreis, Die Verwendungsmöglichkeit des Kriegsbeschädigten. Stuttgart 1918.

— Ratgeber für die Kriegsbeschädigten aller geistigen Berufe. Stuttgart 1918.

Liebrecht, Die Unterbringung der Schwerbeschädigten in der Berliner Wirtschaft. Berliner Wirtschaftsberichte Nr. 30 vom 29. 10. 1924.

Mebes, Das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter. Mit Erläuterungen. Berlin 1924.

Nachrichtendienst des Vereins für öffentliche und private Fürsorge 1926 Nr. 6 u. 7, 1927 Nr. 1 u. 3.

Potthoff, Arbeitsrecht. Zeitschr. f. d. gesamte Arbeitsrecht. München 1926.

Perls, Arbeitsmöglichkeiten für Blinde in gewerblichen Betrieben. Sonderheft des Reichsausschusses, Berlin 1917.

Reichsamt, Statistisches, Vorläufige Ergebnisse der Reichs-Gebrechlichenzählung 1925. Wirtschaft und Statistik 7. Jahrg. 1927 Nr. 7.

Reichsamt, Statistisches, Zahl der Versorgungsberechtigten, Kriegsbeschädigten und Kriegshinterbliebenen nach der Erhebung vom 5. 10. 1924. Vierteljahreshefte zur Statistik des Deutschen Reiches.
Reichsarbeitsministerium, Deutschlands Kriegsbeschädigte, Kriegshinterbliebene und sonstige Versorgungsberechtigte (Stand vom Oktober 1924) nach der Zählung des Stat. Reichsamtes.
Reichsarbeitsministerium, Anhaltspunkte über die Beschäftigung Schwerbeschädigter im Baugewerbe.
Reichsarbeitsministerium, Rententafeln zum Reichsversorgungsgesetz. Amtl. Ausgabe.
Reichsarbeitsministerium, Reichsarbeitsblatt 1925 Nr. 29, 30, 44; 1926 Nr. 8.
Reichsarbeitsverwaltung, Schreiben I W. 245/27 vom 29. 4. 1927.
Reichsausschuß für Kriegsbeschädigtenfürsorge, Verhandlungsbericht über die Tagung in Köln vom 22. bis 25. 8. 1916. Berlin 1917.
Reichsbund, Amtliches Organ des Reichsbundes der Kriegsbeschädigten, Kriegsteilnehmer und Kriegshinterbliebenen, Berlin, Jahrg. 1925, 1926.
Reichsgesetzblätter 1919 mit 1927.
Reichsverband, Amtliches Organ des Reichsverbandes Deutscher Kriegsbeschädigter und Kriegshinterbliebener, Berlin, Jahrg. 1924 mit 1926.
Reichstagsdrucksachen Nr. 2894 vom 6. 1. 1927; Nr: 5295 vom 28. 11. 1922.
Rheinprovinz, Landeshauptmann der, Rundschreiben vom 20. 11. 1925 Abt. IX El. 44.
Richter, „Schwerbeschädigte". Handwörterbuch der Wohlfahrtspflege, Berlin 1924.
Statistische Jahrbücher für den Freistaat Bayern 1925, 1926.
Statistische Jahrbücher für das Deutsche Reich 1919 mit 1926.
Stritzke, Aus der Rechtsprechung zum Schwerbeschädigten-Gesetz. Nürnberg 1926.
Scheibert, Ist der Erwerb einer ländlichen Siedelung Kriegsbeschädigten und Kriegshinterbliebenen anzuraten? Reichsarbeitsblatt Nr. 5, 1926.
Tilch, Das Berufsschicksal der Schwerbeschädigten. Zeitschrift für Wohlfahrtspflege Nr. 1 vom 1. 4. 1926.
Vereinigung der Bayerischen Arbeitgeberverbände. Diverse Rundschreiben.
Wölz, Arbeitsbeschaffung für Schwerbeschädigte. Berlin 1921.
Weigert-Wölz, Das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 6. 4. 1920. 3. Aufl. Berlin 1921.
Zuständigkeitsgrundsätze des Reichsausschusses der Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenen-Fürsorge. Amtliche Nachrichten des Reichsarbeitsministeriums 1. Jahrg. Heft 11.
von Zwiedineck-Südenhorst, Zum Schicksal der Sozial-Politik in Deutschland. Schmollers Jahrbuch Jahrg. 1923.

Abkürzungen

Der SB. = Der Schwerbeschädigte.
Der KB. = Der Kriegsbeschädigte.
Der UB. = Der Unfallbeschädigte.
Der SKB. = Der Schwerkriegsbeschädigte.
Der SUB. = Der Schwerunfallbeschädigte.
HFSt. = Hauptfürsorgestelle.
FSt. = Fürsorgestelle.
SBG. = Schwerbeschädigtengesetz.
GG. = Gewerbegericht.
LG. = Landgericht.
RGBl. = Reichsgesetz-Blatt.

Kapitel I.

Die Entwicklung der Schwerbeschädigtenfürsorge vom Kriegsbeginn bis zur heutigen Regelung auf dem Gesetzeswege.

Es liegt in der Natur der stürmischen Bewegung, die auf dem Gebiet der sozialen Gesetzgebung nach Kriegsende begann, daß sich die Maßnahmen des Staates denen zuwandten, die durch den Krieg und seine Auswirkungen jäh aus Beruf und Erwerb gerissen worden waren: den Kriegsteilnehmern, ihren Hinterbliebenen und insbesondere den Kriegsbeschädigten. Den letzteren, und unter ihnen den Schwerkriegsbeschädigten, d. h. den in ihrer Erwerbstätigkeit erheblich beeinträchtigten Personen, seine besondere Sorge zuzuwenden, galt schon während des Krieges in weiten Kreisen als selbstverständliche Pflicht des Staates, wenn sie auch zu dieser Zeit gerade von seiten der öffentlichen Körperschaften nicht in dem Ausmaß verwirklicht wurde, wie es die Betroffenen erwarteten. Die im Verlauf des Krieges hervortretende Tendenz, die Schwer-Unfallbeschädigten, die Invaliden der Arbeit, denen des Weltkrieges gleichzustellen, ist ab 1919 gleichfalls verwirklicht worden.

Es handelte sich bei dem Sondergebiet der Gesetzgebung, dessen Entwicklung bis heute zunächst kurz darzustellen sein wird, um zwei Probleme, um das vorweg zu nehmen: um die Pflicht der Versorgung der durch Krieg und die Schäden des Berufs am schwersten Betroffenen, also um Sicherstellung ihrer Existenz, ferner um das Problem, die Opfer der Kämpfe und der Arbeit soweit möglich einer nützlichen, womöglich ihrer alten Tätigkeit zuzuführen und sie diese ausüben zu lassen unter bevorzugtem Schutz der öffentlichen Gewalten gegenüber den Personen, die sich ohne körperliche Beeinträchtigung im Kampf ums Dasein betätigen können. Wir sehen somit, daß der Gesetzgeber hier zwei Richtungen verfolgt: die wirtschaftliche — er will auch die beschränkte Arbeitskraft unter seinem Schutze verwendet sehen — und die seelische — er will seine Schützlinge nicht in dem Gefühl lassen, nur das Almosen der öffentlichen Mittel oder der Versicherungen zu

genießen, sondern ihnen Verdienst aus eigener Arbeit ermöglichen —. Der Hauptweg, den er zur Verwirklichung seiner Zwecke hier eingeschlagen hat, ist der der zwangsmäßigen, zahlenmäßig festgelegten Unterbringung Schwer-Kriegs- und -Unfallbeschädigter (SKB. und SUB.) in öffentlichen und privaten Betrieben neben besonderem Arbeitsrecht. Auch die Aufgabe, die den öffentlichen Gewalten aus der Durchführung des Gesetzes erwächst, ist somit eine doppelte und fällt äußerlich in das Gebiet der Wohlfahrtspflege wie das der Sozialpolitik: auf der einen Seite die Versorgung der erwerbsbeschränkten Personen, auf der anderen Seite die Arbeitsvermittlung und -beschaffung.

Der Gedanke der zwangsläufigen Beschaffung von Arbeit für Erwerbsbeschränkte ist durch die Gesetze und Verordnungen während der wirtschaftlichen Demobilmachung erstmalig verwirklicht worden. Private Bemühungen der Berufsgenossenschaften, SUB. im Kreis ihrer Betriebe unterzubringen, sind zwar schon vor dem Kriege zu verzeichnen gewesen. Im allgemeinen herrschte jedoch zu dieser Zeit der Grundsatz der Entschädigung in Geld vor, d. h. die unvermeidlichen Opfer der Arbeit waren auf die Sozialversicherung angewiesen neben evtl. Armenunterstützung und privater Fürsorgetätigkeit. Ebensowenig war für Beschädigte aus kriegerischen Handlungen des Reichs oder in Erfüllung ihrer Militärpflicht zu Schaden Gekommene eine andere als geldliche Versorgung vorgesehen, neben den beschränkten Möglichkeiten, kriegsbeschädigte Offiziere und Unteroffiziere in Büros und Verwaltungen des Heeres zu verwenden, dem Zivilversorgungsschein für Kapitulanten, unter Umständen auch für beschädigte Nichtkapitulanten. Gesetzlich geregelt waren diese Maßnahmen im Offizierspensionsgesetz (OPG.) und im Mannschaftsversorgungsgesetz (MVG.), beide vom 31. 5. 1906.

Auf der geschilderten Grundlage beruhte im August 1914 die staatliche Fürsorge für die voraussichtlichen Opfer des Weltkrieges. Private Maßnahmen für Beschaffung von Arbeit, zur Berufsausbildung und Umschulung sowie zur Berufsberatung Kriegsbeschädigter setzten alsbald ein, doch blieben sie zunächst außerordentlich zersplittert, auch die Aufsicht und Teilnahme der amtlichen Stellen zeigen in dieser Zeit ein sehr verschiedenes Bild in den deutschen Gliedstaaten. Unterstützt wurden die zum Teil ganz lose organisierten Fürsorgestellen durch Geldmittel des Reiches in einer Höhe von 5 Millionen Mark. Dagegen fand der am 29. 5. 1915 im Reichstag eingebrachte Antrag, die Fürsorge in einer Zentralstelle für soziale Kriegerfürsorge zu vereinigen, nicht die Billigung der Reichsleitung. Um wenigstens eine einigermaßen gleichheitliche Handhabung im Reich zu gewährleisten, erfolgte von seiten der Hauptfürsorgeorganisationen der Länder — besonders Sachsen setzte sich dafür ein — im September 1915 der Zu-

sammenschluß zum Reichsausschuß der Kriegsbeschädigtenfürsorge. Doch vermochte diese freie, mit keiner Zwangsbefugnis ausgestattete Oberleitung ihr Ziel nicht im erhofften Maß zu erreichen, insbesondere die Gewerkschaften drängten unter Hinweis auf bestehende Ungleichheiten nach zentralisiertem Ausbau. Es war zwar den Bemühungen der Arbeitnehmer in freier Vereinbarung mit den Unternehmern in einigen Gewerben gelungen, eine vertragliche bevorzugte Einstellung Kriegsbeschädigter zu erwirken (so z. B. im Buchdrucker- und Steinsetzergewerbe), der erneute Vorstoß der Gewerkschaften jedoch im Mai 1917, einen gesetzlichen Einstellungszwang durchzusetzen, endete mit einem neuen Mißerfolg.

Betrachten wir rückschauend die Tatsache, daß die Reichsregierung während des Krieges eine gesetzliche Neuregelung nicht in die Hand nahm, so mag es uns bei dem heutigen Stand der sozialen Gesetzgebung scheinen, als hätte sie eine Ehrenpflicht gegen die Kriegsopfer nicht entsprechend erfüllt und dazu beigetragen, daß nach der politischen Umwälzung und den durch sie bedingten Tendenzen die Demobilmachungsverordnungen, besonders anfangs, der Wirtschaft Lasten von besonderer Härte auferlegten. Bei genauerer Betrachtung erscheint jedoch die ablehnende Haltung verständlicher, wir sehen dafür politische wie wirtschaftliche Gründe. Politisch mag eine Scheu geherrscht haben, auch während des Krieges in Gebieten die Zügel in die Hand zu nehmen, die zum großen Teil den Ländern überlassen waren. Wirtschaftlich stellte ein Einstellungszwang ein Novum dar, gegen das sich sogar der Reichsausschuß ausgesprochen hatte; das Ende des Kriegs ließ sich damals noch nicht absehen, es war nicht vorauszusagen, mit welcher endgültigen Zahl erwerbsbeschränkter Kriegsopfer man würde zu rechnen haben, so daß die Zurückhaltung der Reichsregierung, deren Voraussicht sich das überstürzte Tempo der wirtschaftlichen und militärischen Demobilmachung natürlich entzog, in anderem Lichte erscheint. Zudem war bei der Hochkonjunktur der Industrie, die 1914 bis 1918 die Rüstungsaufträge hervorgerufen hatten, bei gleichzeitigem Arbeitermangel durch die militärischen Einziehungen jeder Unternehmer froh auch um beschränkte Arbeitskräfte, neben der damals noch weit verbreiteten Tendenz, den Kriegsopfern in jeder Hinsicht an die Hand zu gehen und seinen Teil zur Dankespflicht beizutragen.

Am Ende des Jahres 1917 erschienen die Leitsätze des Reichsausschusses der Kriegsbeschädigtenfürsorge, nach denen die Gesetzgebung auf diesem Gebiet auszugestalten für wünschenswert erklärt wurde. Wir finden in ihnen die Grundlage für eine Reihe heute verwirklichter Maßnahmen. Besonders zu erwähnen ist die Forderung der Gleichstellung der SUB. mit den SKB.; die Ver-

günstigungen sollten auf die Schwerbeschädigten (SB.), für deren Definition das Ausmaß der Rente maßgebend sein sollte, beschränkt bleiben. Die Leitsätze hielten an der Anschauung fest, daß eine Zwangseinstellung in Privatbetrieben erst bei Unmöglichkeit, auf andere Art Arbeit zu schaffen, in Frage käme und forderten die Einstellungsverpflichtung öffentlicher Betriebe vor den privaten. Von dem Vorschlag einer zahlenmäßigen Einstellung sahen sie ab.

Was während des Krieges auf dem Wege der Gesetzgebung nicht hatte verwirklicht werden können, ein zahlenmäßiger Einstellungszwang, das brachten nach Kriegsende und politischer Umwälzung die Demobilmachungsverordnungen, deren Fülle sich in den ersten Monaten des Jahres 1919 über Deutschland ergoß. Aus ihrer großen Zahl seien die nachstehenden, die auf Kriegsteilnehmer, -hinterbliebene und -beschädigte Bezug haben, hervorgehoben.

Als erste VO. beschäftigte sich mit der SKB.-Unterbringung die VO. vom 4. 1. 1919 über Einstellung, Entlassung und Entlohnung gewerblicher Arbeiter während der wirtschaftlichen Demobilmachung (RGB. S. 8), die erste Vorgängerin des heutigen Schwerbeschädigtengesetzes (SBG.) innerhalb Deutschlands. Sie schuf dem SKB. ein bevorzugtes Recht auf Arbeit, legte in ihrem § 6 den Zwang zur Beschäftigung SKB.er erstmals auf dem Verordnungsweg fest und kündigte neben der Festlegung der Pflicht zur Wiedereinstellung früher beschäftigter Kriegsteilnehmer eine Sonderverordnung über die Beschäftigung SB.er an.

Wenige Tage später, am 9. 1. 1919, erging die VO. des Reichsamtes für wirtschaftliche Demobilmachung über die Beschäftigung SB.er (RGBl. S. 28 ff.), die zunächst in 7 Paragraphen mit einer erheblichen Zahl von nachfolgenden Novellen das Arbeitsverhältnis der SKB. und SUB. bis zur ersten gesetzlichen Regelung vom 6. 4. 1920 ordnete. Zunächst brachte sie die Definition des SB. mit einer Erwerbsunfähigkeit von 50% infolge Kriegsbeschädigung oder Betriebsunfall, somit ein Kompromiß zwischen den Gutachten des damaligen Reichstagsabgeordneten und späteren Reichskanzlers Bauer und des Landrats Dr. Horion, auf dessen Gutachten die oben erwähnten Leitsätze von 1917 basieren; ersterer wollte die SB.-Eigenschaft mit $33^1/_3$% festgelegt wissen, letzterer mit 60%. Die VO. verwirklichte die Gleichstellung der SKB. mit den SUB., sie brachte ferner den zahlenmäßigen Einstellungszwang in allen öffentlichen und privaten Betrieben, Verwaltungen und Büros mit dem Satz von einem SB. auf je 100 Arbeitnehmer, in landwirtschaftlichen Betrieben auf 50 Arbeitnehmer. Für SB. geeignete Arbeitsplätze sollten auch über die Einstellungspflicht hinaus erfaßt werden. Interessant ist die Tatsache, daß

der Landwirtschaft eine um 100% vermehrte Belastung auferlegt wurde, eine Maßnahme, hinter der neben wirtschaftlichen Zielen, wie einen gewissen Riegel gegen die Landflucht zu schaffen, der Landwirtschaft vermehrte Arbeitskräfte zuzuführen sowie der relativen Seltenheit landwirtschaftlicher Betriebe mit großer Arbeitnehmerzahl, auch ins Politische spielende Tendenzen zu suchen sein dürften. Finden wir doch in zahlreichen Verordnungen dieser Zeit, der eine Vertretung des ganzen Volkes in den gesetzgebenden Körperschaften mangelte, eine scharfe Richtung, zugunsten der Arbeitnehmer die Kreise zu belasten, die im Kriege große Verdienste pekuniärer Art gemacht hatten, oder die man, zu Recht oder zu Unrecht, für das mangelhafte Funktionieren der Volksernährung mitverantwortlich machte. Zum Zweck der Durchführung der VO. wurde die Auskunftspflicht der Betriebsleitung gegenüber den Hauptfürsorgeorganisationen und die Pflicht, den Organen dieser Stellen die nötigen Einblicke zu gewähren, normiert, ferner ein Bußverfahren gegen widerspenstige Arbeitgeber vor dem Schlichtungsausschuß ermöglicht. Eine besondere Kündigungsbeschränkung gegenüber dem SB. brachte diese VO. noch nicht, sie verpflichtete den Arbeitgeber zur Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen unter Anhörung der Arbeitnehmerorganisationen und zur Mitteilung der erfolgten Kündigung an die zuständige Hauptfürsorgeorganisation.

Dieser VO. folgte am 24. 1. 1919 die VO. über Einstellung, Entlassung und Entlohnung von Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung (RGB. S. 100), die Parallele der VO. über gewerbliche Arbeiter vom 4. 1. 1919.

Schon am 1. 2. 1919 — ein beredtes Zeichen, wie sehr sich die Verordnungen auf diesem Gebiet damals überstürzten — erschien eine Novelle zur Schwerbeschädigten-VO. vom 9. 1. 1919 (RGB. S. 132), die eine grundsätzliche Kündigungssperre für SB., die nicht nur vorübergehend eingestellt waren, bis 15. 3. 1919 brachte. Ausnahmen waren nur bei Gründen zu fristloser Entlassung zugestanden.

Ihr folgte am 8. 2. 1919 mit RGB. S. 187 die Erfüllung des Wunsches der Gewerkschaften nach einer zentralisierten, gesetzlichen Spitze der Kriegsbeschädigtenfürsorge. Die VO. über soziale Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenenfürsorge setzte die Übernahme der Fürsorge für diesen Personenkreis durch das Reich fest, sie schuf zugleich die Spitzenorganisation in Gestalt des Reichsausschusses für Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenenfürsorge beim Reichsarbeitsamt. In jedem Bundesstaat waren auf Grundlage der bestehenden Hauptfürsorgeorganisationen Hauptfürsorgestellen (HFSt.) zu errichten (eine oder mehrere pro Bundesstaat), denen ein Beirat aus den

beteiligten Kreisen, der Kriegsbeschädigten, -hinterbliebenen, der Unternehmer, der Arbeitnehmer sowie auf diesem Gebiete erfahrenen Personen anzugliedern war. Auch die örtlichen Fürsorgeorganisationen wurden als Fürsorgestellen (FSt.) eingegliedert. Die aus freiem Liebeswerk entstandenen Organe waren zu öffentlichrechtlichen Körperschaften mit weitgehenden Selbstverwaltungsrechten geworden, denen ein immer steigender Aufgabenkreis in der Durchführung der Fürsorge für Erwerbsbeschränkte erwachsen sollte.

Die mit der VO. vom 1. 2. 1919 verfügte Kündigungssperre für SB., die am 15. 3. 1919 ablaufen sollte, wurde durch VO. vom 11. 3. 1919 (RGB. S. 301) verlängert, neue Verlängerungen, jeweils kurz vor Ablauf der Frist verfügt, brachten die VO.en vom 10. 4. 1919 (RGB. S. 389), vom 14. 6. 1919 (RGB. S. 581), und endlich die vom 11. 8. 1919 (RGB. S. 1382), die die Kündigungssperre „bis zum Inkrafttreten einer gesetzlichen Regelung" ausdehnte. Sie brachte den Arbeitgebern eine Erleichterung, indem die Kündigung außer bei fristloser Entlassung nicht mehr grundsätzlich untersagt blieb, sondern von der Zustimmung der HFSt. abhängig gemacht wurde. Diese sollte nicht verweigert werden, sofern ein anderer angemessener Arbeitsplatz für den SB. zur Verfügung stand.

Die am 24. 9. 1919 erscheinende VO. brachte jedoch eine neue Verschärfung der Bestimmungen (RGBl. S. 1720), die die zahlenmäßige Einstellungspflicht auf 2% erhöhte bei einer Mindestgröße des Betriebes von 25 Arbeitnehmern. Unterdessen war die in der VO. vom 11. 8. 1919 angekündigte gesetzliche Regelung nach den bisherigen Erfahrungen ausgearbeitet worden. Im Dezember 1919 wurde ihre Fassung vom Reichsrat gutgeheißen, am 12. 3. 1920 folgte die einstimmige Annahme durch die Nationalversammlung. Das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 6. 4. 1920 (RGB. S. 458 ff.) bestimmte, unter Außerkraftsetzung der VO.en vom 9. 1. 1919, 1. 2. 1919, 11. 3. 1919, 11. 4. 1919, 11. 6. 1919, 11. 8. 1919 und 24. 9. 1919 durch seinen letzten Paragraphen, in insgesamt 22 Paragraphen im wesentlichen folgendes:

Die grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers, einen geeigneten SB. einem nicht SB. vorzuziehen (§ 1), die Definition des Begriffes „Arbeitgeber" und „Arbeitsplatz" (§ 2), die Festlegung des SB.-Begriffes auf 50% der Vollrente beziehende SKB. oder SUB. oder infolge Kriegsbeschädigung und Betriebsunfall zusammen 50% der Vollrente Beziehende (§ 3). Es ermächtigte in seinen §§ 4 und 5 den Reichsarbeitsminister mit Zustimmung des Reichsrates die zahlenmäßige Einstellungspflicht von Reich, Ländern und anderen öffentlichen Körperschaften zu bestimmen, ebenso den Bruchteil der in Privatbetrieben

aufzunehmenden SB., und gab der zuständigen HFSt. die Möglichkeit, einzelne Arbeitgeber, jedoch nicht ganze Gewerbe zu befreien. Das Gesetz setzt also an die Stelle des starren Systems der vorhergehenden VO. die Möglichkeit, wirtschaftliche Verhältnisse zu berücksichtigen und den Einstellungszwang beweglicher zu gestalten. § 6 hält an der Anzeigepflicht des Unternehmers von freien, für SB. geeigneten Arbeitsplätzen oder vom Freiwerden für SB. reservierter Plätze an die HFSt. fest, auch die Pflicht, den Beauftragten der letzteren die nötigen Einblicke zu geben, wurde beibehalten und neben der Verpflichtung, auf Verlangen der HFSt. den Betrieb zur Unterbringung möglichst vieler SB. einzurichten, in § 9 neu festgelegt. § 8 ermächtigt ferner die HFSt., $33^1/_3$ bis 50% der Vollrente infolge Kriegsbeschädigung oder Betriebsunfall beziehende Personen unter Umständen den eigentlichen SB. gleichzustellen, § 8 gibt als Novum der Landwirtschaft die Möglichkeit, sich durch Überlassung einer Unterhalt gewährenden Siedelungsstelle zur Pacht oder als Eigentum an SB. von den Pflichten zu befreien. § 10 regelt das Verhältnis der HFSt. zu den Behörden bei Unterbringung von sb. Beamten und stellt den Grundsatz fest, die SB. nach Möglichkeit ihrem früheren Beruf zu erhalten. Das Gesetz bestimmt des weiteren die Aufstellung eines SB. als Vertrauensmann in Betrieben von wenigstens 100 Arbeitnehmern und seine Funktionen (§ 11), legt eine Kündigungsfrist von 4 Wochen für die SB. unter Anzeige an die HFSt. fest (§ 12) und erklärt bei Streitigkeiten den Schlichtungsausschuß für zuständig (§ 13). Letzterer wird ermächtigt, gegen Unternehmer, die vorsätzlich oder fahrlässig gegen das Gesetz verstoßen, auf Antrag der HFSt. mit Bußen vorzugehen (§ 14); die HFSt. hat ferner die Möglichkeit, SB. unter gewissen Voraussetzungen zeitweilig die Vergünstigung des Gesetzes zu entziehen (§ 15); sie kann ferner SKB., deren Rente noch nicht entschieden ist, aber voraussichtlich über 50% betragen wird, die Vergünstigungen des Gesetzes zukommen lassen (§ 16). § 17 stellt die nach OPG. 1906, also militärischem Rang, pensionierten Berufsoffiziere dem durch das Gesetz geschützten SB. gleich, sofern sie wenigstens 50% erwerbsbeschränkt sind. § 18, als Übergangsvorschrift gedacht, läßt für den Zeitraum von 6 Monaten vom Inkrafttreten des Gesetzes Kündigungen nur mit Zustimmung der HFSt. wirksam werden. Der Unternehmer, der mehr als 6% SB. beschäftigt, kann von diesen Bestimmungen befreit werden. §§ 19 mit 22 regeln Berufungsmöglichkeiten, die Fälle, in denen die HFSt. endgültig entscheidet, das Recht des Reichsarbeitsministers, Ausführungsverordnungen zu erlassen, Inkrafttreten des Gesetzes, Außerkraftsetzung vorhergehender Verordnungen, die Rechte der Landesbehörden.

Die nachfolgende Ausführungs-VO. vom 21. 4. 1920 (RGB.

S. 591) verfügte die zahlenmäßige Einstellungspflicht für private Betriebe: auf 25—50 Arbeitnehmer ist ein SB. einzustellen, auf je weitere 50 ein zweiter. Fünfviertel Jahre später, mit VO. vom 21. 7. 1921 (RGB. S. 947), erfolgte eine neue Verschärfung dieser Bestimmungen: Auf 20 bis einschließlich 50 Arbeitnehmer ein SB., auf je weitere 50 ein zweiter SB., ein Überschuß von 20 ist 50 gleichzuachten.

Wie bei der ersten Regelung durch die VO. vom 9. 1. 1919 wurden auch die bei der Neuregelung bestimmten Kündigungsbeschränkungen ständig verlängert. Das erfolgte durch Ges. vom 22. 11. 1920 (RGB. S. 1787), die Verordnungen vom 21. 3. und 28. 4. 1921 (RGB. S. 387 und S. 494), die Gesetze vom 24. 3. 1922 und 19. 7. 1922 (RGB. S. 279 und 599). Besonders wichtig erscheint hier die VO. vom 28. 4. 1921, die dem Unternehmer einen evtl. Austausch der SB. erleichtert, ferner die Kündigung für abzubauende bzw. zu verkleinernde Betriebe des öffentlichen Rechts, besonders bei Kriegs- und Übergangsbetrieben, unter gewissen Voraussetzungen (Weiterentlohnung auf drei Monate, Verbleiben von wenigstens 6% SB.en im Betrieb, Auflösung oder nicht vorübergehende Einschränkung) ermöglicht und Parallelvorschriften für Privatbetriebe enthält. Erlasse des Reichsarbeitsministers hatten ihr im Dezember 1919 und November 1920 bereits vorgearbeitet.

Die Tendenz, den KB. den Unterhalt aus eigenem Erwerb zu erleichtern, fand in dem neuen Reichsversorgungsgesetz vom 12. 5. 1920 (RVG.) (RGB. S. 989) ihre Fortsetzung. Seine §§ 21 bis 23 gewähren einen Rechtsanspruch auf unentgeltliche Berufsausbildung zur Wiedergewinnung und Erhöhung der Erwerbsfähigkeit.

Die Kündigungsbeschränkung für SB. war zuletzt bis 31. 12. 1922 verlängert worden; die Erfahrungen, die mit der Durchführung des Gesetzes gemacht worden waren (sie werden insbesondere durch die VO. vom 28. 4. 1921 wiedergegeben), ließen eine endgültige Neuordnung wünschenswert erscheinen. Die Ausarbeitung erfolgte im Herbst 1922 durch das Reichsarbeitsministerium, das den Entwurf nach Anhörung des vorläufigen Reichswirtschaftsrates am 28. 11. 1922 dem Reichstag vorlegte. Nach Überweisung der Materie an den 6. Sozialpolitischen Ausschuß, der u. a. die Wiedereinstellung des SB. im Falle eines Streiks entgegen dem Regierungsentwurf zugunsten des SB. entschied, erfolgte die erneute Vorlegung im Plenum, das das Gesetz mit einer geringfügigen Änderung in 2. und 3. Lesung am 15. Dezember wie seinen Vorgänger, das Gesetz vom 6. 4. 1920, einstimmig annahm. Am 12. 1. 1923 erfolgte die Verkündung des neuen, damals 26 Paragraphen umfassenden Gesetzes über die Beschäftigung SB.er in der im RGBl. S. 57 wiedergegebenen Fassung. Es trat rückwirkend mit 1. 1. 1923 in Kraft.

Bestehen geblieben waren die alten Ausführungsbestimmungen. Erst ein Jahr später, nachdem die Reichsregierung diese auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 8. 12. 1923 (RGB. S. 1179) aufgehoben hatte, ergingen am 13. 2. 1924 mit RGB. S. 73/74 die AVO.en zum Gesetz über die Beschäftigung SB.er, 6 Paragraphen umfassend. Sie regeln im wesentlichen die zahlenmäßige Einstellungspflicht, die Pflicht zur Freihaltung von Arbeitsplätzen für SB., die Verwendung einlaufender Bußgelder.

Die Verordnung zur Herabminderung der Personalausgaben des Reiches vom 27. 10. 1923 (Personalabbau-VO.) (RGB. S. 943) griff $^3/_4$ Jahre später mit ihrem Art. 21 auch in die SB.-Gesetzgebung ein. Die Mitgliederzahl des SB.-Ausschusses bei den HFSt.en wurde gegenüber der Fassung des Gesetzes von 8 auf 4 Personen vermindert, von denen 2 aus dem Kreis der Arbeitgeber und 2 aus dem der skb. Arbeitnehmer zu entnehmen sind, bei Entscheidung über einen SUB. oder sonstigen Erwerbsbeschränkten tritt an die Stelle des einen der skb. Arbeitnehmer ein Mitglied des betreffenden Kreises Erwerbsbeschränkter. Abs. 8 verfügt endlich die Endgültigkeit der Kündigung eines SB. im Falle der Zustimmung der HFSt.

Einen neuen Paragraph erhielt unser Gesetz am 13. 2. 1924 durch § 33 der an diesem Datum auf Grund des wiederholt genannten Ermächtigungsgesetzes ergangenen VO. über die Fürsorgepflicht (RGB. S. 100—107). Er lautet:

§ 33.

Das Gesetz über die Beschäftigung SB.er in der Fassung vom 12. 1. 1923 (RGBl. I S. 57) wird durch folgende Vorschrift ergänzt:

„§ 27. Die Landeszentralbehörden können die in diesem Gesetze den HFSt.en und FSt.en übertragenen Aufgaben auch anderen Behörden übertragen unter der Voraussetzung, daß eine den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechende Mitwirkung der Beteiligten gesichert ist."

Der neue Paragraph ermöglicht somit den Ländern, die SB.-Fürsorge der gegenwärtigen Wohlfahrtspflege einzureihen, und die Aufgaben der HFSt.en den Fürsorgeverbänden des Landes bzw. der Fürsorgestellen den Bezirksfürsorgeverbänden zu übertragen; die Übernahme der Pflichten durch andere Behörden ist von der Auflage abhängig, dort SB.-Ausschüsse in derselben Zusammensetzung und mit denselben Rechten zu bilden, wie es § 22 des Gesetzes vom 13. 1. 1923 für die HFSt. vorschreibt.

Eine einschneidende Änderung des § 1 wurde endlich durch ein Urteil des Reichsgerichtes vom 21. 1. 1926 eingeleitet, das als Be-

rufungsinstanz über ein vor dem Preußischen Landesgericht Gleiwitz entschiedenes Bußverfahren aus dem SBG. den folgenden Spruch fällte:

Im ersten Teil der Begründung wird — Arbeitsgerichte bestanden noch nicht, weshalb damals die Schöffengerichte zuständig waren, private Arbeitgeber gem. § 18 SBG. mit Bußen zu belegen — dahin entschieden, daß gegen Bußen grundsätzlich ein Rechtsmittelverfahren mit dem Reichsgericht als letzte Instanz zulässig sei.

Der zweite Teil der Begründung kennzeichnet den § 1 SBG. in seiner Fassung vom 12. 1. 1923 — „jeder Arbeitgeber, der einen Arbeitsplatz besetzen will, ist verpflichtet, einen SB., der für diesen Arbeitsplatz geeignet ist, anderen Bewerbern nach Maßgabe der folgenden Vorschriften vorzuziehen" — als nicht selbständig neben §§ 4 ff. die Einstellung SB.er regelnd, sondern erklärt, § 1 gebe nur die allgemeinen Richtlinien für die Einstellung an. Eine Bevorzugungspflicht gegenüber dem sb. Arbeitnehmer sei somit nur unter gewissen Voraussetzungen gegeben und eine Einstellungspflicht bestände nur dann, wenn überhaupt Neueinstellungen vorgenommen würden.

Diese nicht im Sinne des Gesetzgebers liegende Entscheidung wurde durch das nachstehende Gesetz zur Abänderung des Gesetzes über die Beschäftigung SB. und der Personalabbauverordnung vom 8. 7. 1926 (RGBl. S. 398) korrigiert:

„Art. I. § 1 des Gesetzes über die Beschäftigung SB.er erhält folgende Fassung:

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitsplätze in ihren Betrieben nach Maßgabe der folgenden Vorschriften mit SB.en zu besetzen.

Im § 21 wird hinter Abs. 1 folgender neuer Absatz eingefügt:

Betrifft die Entscheidung der HFSt. die Kündigung eines SB.en, so ist die Entscheidung dem Arbeitgeber und dem SB. zuzustellen. Die Beschwerde kann nur innerhalb einer Woche seit der Zustellung erhoben werden.

Art. II. Art. 21 Abs. 8 der Personalabbau-VO. vom 27. 10. 1923 (RGBl. S. 999) wird aufgehoben.

Art. III. Die Vorschriften des Art. I/1 treten mit der Verkündigung des Gesetzes, die Vorschriften des Art. I/II und Art. II treten mit dem 1. August 1926 in Kraft."

Können wir, da im folgenden der V. sich die Aufgabe gestellt hat, das SBG. insbesondere von der wirtschaftlichen und sozialpolitischen Seite zu beleuchten, über die Ergänzung des § 21 hier hinweggehen, so bedeutet die neue Fassung des § 1 eine wesentliche Änderung:

Sie verwandelt das bislang festgelegte Prinzip der Bevorzugung in einen unbedingten Einstellungszwang.

So steht das Gesetz, das zweifelsohne mit den vorausgegangenen Verordnungen und Gesetzen im Deutschen Reich seit 1870 etwas völlig Neues darstellt, als abgeschlossenes Ganzes — wenigstens bis heute — vor uns. Es kann nicht im Rahmen der vorstehenden Arbeit liegen, hier die sämtlichen rechtlichen Ausschöpfungen einschließlich der z. T. recht widersprechenden Urteile der Gerichte verschiedenster Instanzen darzustellen, sondern sie nur soweit zu berücksichtigen, als sie wirtschaftlich und sozialpolitisch von Bedeutung sind[1]).

Der Wille des Gesetzgebers, einem besonders schutzbedürftigen Personenkreis seine Hilfe zu gewähren, andererseits die Auflage, die er damit einem Teil des Volkes macht, nicht allzu drückend zu gestalten, ist unverkennbar. Die mit dem Gesetz gemachten Erfahrungen erstrecken sich erst über wenige Jahre, manche Auswirkungen und Schwierigkeiten, die womöglich in einiger Zeit hervortreten mögen, erscheinen, wenn überhaupt, vielleicht heute nur als Tendenzen. Ob dem Gesetzgeber sein doppelter Wille bislang gelungen ist, sollen die nachfolgenden Ausführungen zu zeigen versuchen.

---

[1]) Bezüglich der rechtlichen Seite der Materie im einzelnen sei insbesondere auf die im Literaturverzeichnis erwähnten Kommentare und Entscheidungssammlungen nachstehender Autoren verwiesen: Mebes, Fülling, Weigert-Wölz, Stritzke.

Kapitel II.

Der Schwerbeschädigte und seine Versorgung und Unterbringung nach dem Gesetz vom 12. 1. 1923.

Frühere Perioden kannten in der Versorgung der KB. — die ja den überwiegenden Teil der SB. stellen und auch noch die nächsten Jahrzehnte stellen werden — Wege verschiedenster Art. Die Bestrebung der Unterbringung Kriegsinvalider in staatlichen und kommunalen Diensten, die Bestrebungen zur Ansiedlung beschädigter Soldaten lassen sich bis ins Altertum verfolgen; beide Wege schlägt neben der modernen privaten Arbeitsbeschaffung auch die heutige Fürsorge ein; Arten der Kriegsinvalidenrente finden sich im Altertum durch Unterhalt des KB. in natura (z. B. im alten Athen unter Solon und Pisistratus) und durch einmalige Geldabfindung (unter Alexander dem Großen, im römischen Kaiserreich). Eine gerelte Fürsorge, wenn wir von Landverteilungen absehen, kannte das Mittelalter dagegen nicht, der verletzte Soldat wie der von Natur oder durch Unfälle Erwerbsbeschränkte war auf die Wohltätigkeit seiner Mitmenschen, insbesondere der Kirche, angewiesen, evtl. auf Unterkunft in Armen- und Siechenhäusern. Doch finden wir eine Maßnahme, die in erstaunlicher Weise an die heutige SB.-Fürsorge gemahnt, nämlich die Aufnahme invalider Krieger in französischen Klöstern:

Der König war als Patron der Abteien befugt, jedem Kloster einen ausgedienten Soldaten zum Unterhalt zuzuweisen. Dieses Recht (erstmals im Jahre 1274 einwandfrei festgestellt[1])) konnte von jedem König bei jedem Kloster einmal nach der Thronbesteigung ausgeübt werden. Die Eingestellten hießen „Oblati" (Laienmönche), die Belastung war auf einen Oblatus für jedes Kloster beschränkt. Einzelne Orden waren generell befreit, ebenso solche mit Einkünften von unter 1200 livres.

Das königliche Überweisungsschreiben befahl, den Oblatus aufzunehmen „aus Mitleid als Almosen, als Dank für die Dienste, die er

[1]) Haberding, Die Entwicklung der KB.-Fürsorge von den ältesten Zeiten bis zur Gegenwart, Berlin 1918.

Uns geleistet". Er war wie ein Mönch zu unterhalten, konnte er „wegen seiner schlechten Sitten oder der der Mönche" nicht im Kloster leben, so war ihm außerhalb desselben Unterhalt zu gewähren. Man konnte ihn zur Arbeit heranziehen, doch brauchte er nicht so schwere Arbeit zu leisten „wie ein Klosteresel".

Dieses Recht des Königs wurde gegenüber den Klöstern, die sich dieser Verpflichtung gern entzogen, auch gerne ihre Pensionäre selbst ernannt hätten, aufs energischste verteidigt. Im Laufe des 17. Jahrhunderts wurde in Frankreich das Institut der Oblati zugunsten der Invalidenhäuser aufgehoben[2].

Neben dieser Regelung in Frankreich, die in mehr als einem Punkt (zahlenmäßige Belastung eines Teiles der Untertanen mit im Dienste des Staatshauptes Beschädigten, Befreiung bei entsprechend geringen Einkünften, der Zugewiesene muß Arbeit leisten, Widerstände des belasteten Teils) an die heutige deutsche Regelung anklingt (die Arbeitsbeschaffung stand allerdings nicht im Vordergrund) und die man nach Ansicht des V. als erste Vorgängerin des SBG. überhaupt bezeichnen kann, wurden auch in Deutschland, jedoch ohne generelle Regelung, im Mittelalter Kriegsinvalide Klöstern zugewiesen; bei kleineren erfolgte dies durch landesherrlichen Befehl, bei größeren „bat" der Landesherr. In besonderen Fällen konnte sich (auch hier ein Anklang an die heutige Regelung) das Kloster durch Zahlung eines „Absentgeldes" befreien. Doch war es dem belasteten Kloster nicht möglich, den Zugewiesenen zur Arbeit zu verwenden, so daß ein Anklang an heute nicht so sehr besteht wie in Frankreich.

Trotz dieser vereinzelt dastehenden Maßnahmen war die Lage des Kriegsinvaliden im Mittelalter wie bei Beginn der Neuzeit eine klägliche. Verstärkt wurde diese Lage mit dem Aufkommen der Söldnerheere, dem Fortschritt der Feuerwaffen und den unaufhörlichen Kriegen um die Wende des Mittelalters und der Neuzeit, Umständen, die die Zahl der Invaliden stark vermehrten. Es stand den KB., die ohne Entschädigung entlassen werden konnten, vielfach kein anderer Weg zum Leben offen als der Bettel; gesunde entlassene Soldaten und Invalide zogen in Scharen umher in einer Zahl, die neben den oft ans Gewalttätige grenzenden Formen des Bettels die Behörden zu scharfen Maßnahmen zwangen. Obrigkeitliches Einschreiten (unter Ludwig XIV. in Frankreich, unter dem Großen Kurfürsten und seinen Nachfolgern in Preußen), die Begründung von Invalidenhäusern, die Aufstellung von Invalidenkompagnien wirkten allmählich diesen Erscheinungen ent-

---

[2]) Ähnliche Maßnahmen finden wir in England im 13. Jahrhundert und in Rußland im 17. Jahrhundert (siehe Haberding, wie vorst.).

gegen. Dabei war die Lage für die invaliden Soldaten an der Wende des 18. und 19. Jahrhunderts immer noch höchst bemitleidenswert; die Zusammensetzung der Heere aus landfremden Elementen, gewaltsam zum Dienst Gepreßten, Arbeitsscheuen und rauflustigen Abenteurern war wenig geeignet, bei der seßhaften Bevölkerung gegen Invalide Mitgefühl zu erwecken. Der Gedanke, daß der invalide Soldat seine Gesundheit für die Allgemeinheit geopfert hat und ihre Fürsorge verdient, konnte bei dieser Heereszusammensetzung, den Religions- und Fürstenkriegen keinen Boden im Volke haben. Auch die geldliche Versorgung, deren bescheidene Ansätze im Mittelalter in England und bei den deutschen Landsknechten vorkommen, stand zur Wende des 17. und 18. Jahrhunderts erst in den Anfängen und trug mit einigen Ausnahmen das Kennzeichen der Gnade des Fürsten, die Auszahlung erfolgte je nach Lage des fürstlichen Säckels alles eher als regelmäßig. Das Recht auf Pension kam erst in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts mit dem Fortschreiten der Aufklärung zur Geltung. Neben der Zivilversorgung im Staatsdienst trat im Lauf des 19. Jahrhunderts in allen Ländern der Grundsatz der Geldentschädigung in den Vordergrund, der in Deutschland im OPG. und MVG. (vom 31. 5. 1906) den Abschluß in der Vorkriegszeit fand.

Die heute gültige geldliche Entschädigung in Form einer Rente ist begründet im Reichsversorgungsgesetz vom 12. 5. 1920 mit verschiedenen Novellen. Beschädigte[3]), die vor ihrer Verletzung einen Beruf ausübten, der erhebliche Kenntnisse und Fähigkeiten verlangte, erhalten eine Ausgleichszulage von 35% der Grundrente, die, sofern der Beruf ein besonderes Maß von Leistung und Verantwortung erforderte, auf 70% erhöht werden kann. Von einer detaillierten Zählung der Bezieher der einfachen wie der erhöhten Ausgleichszulage wurde vom Stat. Reichsamt Abstand genommen, so daß eine Verteilung auf Schwer- und Minderbeschädigte nicht angeführt werden kann. Von den sämtlichen KB. (die Minderbeschädigten also mitgerechnet) bezogen nach der Zählung von 1924 114000 (15,9%) keine, ca. 600000 (83,1%) die einfache und ca. 7400 (1%) die erhöhte, nach der Zählung von 1926 110369 (15%) keine, 618179 (83,9%) die einfache und 8089

---

[3]) Die folgenden Zahlen und Rentensätze nach: Reichstagsdrucksache vom 6. 1. 1927 Nr. 2894, „Deutschlands Kriegsbeschädigte, Kriegshinterbliebene und sonstige Versorgungsberechtigte“ (bearbeitet im RArbMin. nach Zählung des Stat. Reichsamtes); „Deutschlands Kriegsbeschädigte und Kriegshinterbliebene“ (Förster, RArbBl. Nr. 24, 1926); „Zahl der Versorgungsberechtigten, Kriegsbeschädigten und Kriegshinterbliebenen im Dt. R.“ (Vierteljahreshefte zur Statistik des Deutschen Reiches); „Rententafeln zum ReichsversorgGes“. Amtl. Ausg.

(1,1%) die erhöhte Ausgleichszulage. Die Rentensätze ab 1928 für die s. b. Bezieher der einfachen Ausgleichszulage werden nach Annahme der letzten Besoldungsvorlage bei einer mittleren Ortsklasse (B) pro Monat betragen:

Bei Erwerbsminderung um	für Unverheiratete	für Verheiratete mit zwei Kindern
50%	42.— RM.	63.05 RM.
60%	50.25 „	75.40 „
70%	59.30 „	88.95 „
80%	69.20 „	103.80 „
90%	81.55 „	122.35 „
Erwerbsunfähig:	97.20 „	145.80 „

Für die Beschädigten, die so hilflos sind, daß sie ohne fremde Wartung und Pflege nicht bestehen können, kommt zu diesen Sätzen eine Pflegezulage, die in dreifach verschiedener Höhe gewährt werden kann. Ihre Höhe und ihr Personenkreis war der folgende[4]):

	Personen insgesamt 1924	1926	Satz in RM.
Einfache:	8 632	9 801	36.—
Erhöhte:	2 327	5 745	48.—
Höchste:	3 528	3 385	60.—
	14 487	18 931	

Die Personen mit Pflegezulage (unter ihnen 1924 67 weibl. = 5,8% der damaligen weiblichen KB. insgesamt) bezogen bis auf 2 über 50% Rente. Das RArb.-Ministerium (RT. Drucks. vom 6. 1. 1927 Nr. 2894) erklärt die Abnahme der Bezieher der höchsten Pflegezulage aus der erhöhten Sterblichkeit dieser Schwächsten, die Zunahme der Bezieher der erhöhten aus der Tatsache, daß diese in der Regel nach neuer Praxis den Kriegsblinden gewährt wird.

Insgesamt verteilten sich die Grade der rentenmäßig festgelegten Erwerbsminderung auf die SKB. wie folgt:

---

[4]) Die neue Besoldungsvorlage vom Dez. 1927 erhöht diese Sätze nur unwesentlich.

	Nach Zählung von 1924		Nach Zählung von 1926	
50%	127 846	Personen	130 338	Personen
60%	65 276	„	66 308	„
70%	56 204	„	55 393	„
80%	25 516	„	27 293	„
90%	4 905	„	5 407	„
Erwerbsunfähig:	32 493	„	38 793	„
SB. insgesamt:	312 240	Personen	323 532	Personen

Eine Frauenzulage, die nur über 50% Beschädigten zusteht, bezogen 1924 235 250 Personen, es waren somit 75% der SKB. verheiratet, diese Zahl hat sich bis 1926 auf 261 005 = 80,7% erhöht; erwähnt sei noch, daß die Bezeichnung „Kriegsbeschädigte" sowohl die des Weltkriegs wie die der Kriege von 1864, 1866, 1870/71, der China-Expedition, der Kolonialkriege wie die Friedensdienstbeschädigten umfaßt.

Nicht mitgerechnet sind bei den obigen Zählungen die ehemaligen Berufsoffiziere, deren Pensionierung ohne Rücksicht auf das Maß ev. Erwerbsminderung nach Dienstgrad bzw. -stellung erfolgt. Bei Erwerbsminderung von über 50% fallen jedoch auch diese unter das SBG., wodurch die Genauigkeit der Feststellung des Personenkreises beeinträchtigt wird. Eine Feststellung des Beschädigungsgrades erfolgt hier nur von Fall zu Fall bei eintretender Notwendigkeit.

Mit diesen, wenn auch an Mängeln krankenden Angaben über die SKB. stehen leider die über die SUB. sowie ev. in Frage kommende sonstige Erwerbsbeschränkte in keinem Verhältnis[5]). Es besteht bislang keine zusammenfassende Feststellung des Personenkreises der SUB., der Art ihrer Leiden, ihrer Altersgliederung außer der Mitteilung des Regierungsvertreters im 7. Ausschuß der Nationalversammlung vom Jahre 1919, es würde sich um ca. 100 000 Personen mit über 50% und ca. 60 000 Personen mit $33^1/_3$—50% handeln. Bedenkt man, daß damals im gleichen Ausschuß die Zahl der SKB. mit 268 000 im Gegensatz zu heute 323 532 angegeben wurde (Zahlen, die nach Ansicht des V. grundlegend für die Durchführung wirtschaftlich wichtiger Gesetze sein sollten), bedenkt man Zu- und Abgänge durch Neubeschädigung und Tod, so kann heute nach 8 Jahren die a priori mit „etwa" bezeichnete Zahl nur mit Vorsicht aufgenommen werden.

Erfaßt wurden bisher durch den Verband der deutschen Berufsgenossenschaften e. V., Berlin, lt. Privatmitteilung an den V. die Zahlen

---

[5]) Eine derartige Statistik ist in Vorbereitung. (Lt. Privatmitteilung der RArbVerw. und des RVersAmtes an den V.)

der SUB. bei den 66 gewerblichen Berufsgenossenschaften (also nicht bei den landwirtschaftlichen und nicht bei den Ausführungsbehörden), die sich nach Stand vom Januar 1927 auf die Beschädigungsgrade verteilten:

%		
50	14 922	
55	690	
60	7 422	
65	164	
66 2/3	4 400	
70	2 500	
75	4 536	
80	1 961	
85	342	
90	458	
100	5 362	
	42 757	SUB. bei zirka zehn Millionen dort versicherten Personen.

Nehmen wir dasselbe Verhältnis der SB. der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften und der Ausführungsbehörden zur Gesamtzahl der dort gegen Unfall versicherten Personen (ca. 15 Millionen) an wie bei den gewerblichen, so ergäbe sich eine Gesamtsumme von ca. 107 000 SUB., was den Regierungsangaben ungefähr entspräche. Doch zeigt die Zahl der Unfallverletzten, für die z. B. 1924 bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften eine Entschädigung überhaupt gezahlt wurde, trotz absolut niedrigerer Zahl der dort versicherten Personen ein erhebliches Plus gegenüber den Entschädigten der landwirtschaftlichen und der Ausführungsbehörden, so daß dieselbe Unfallhäufigkeit bei den 3 Versicherungsgruppen anzunehmen verfehlt erscheint. Der V. glaubt deshalb die Zahl der SUB. eher unter als über insgesamt 100 000 annehmen zu dürfen.

Eine Angabe der durchschnittlichen Rentenhöhen kann bei den SUB. nicht wie bei denen der militärisch Versorgten erfolgten, da sie sich nach der Höhe des wirklichen Jahresarbeitsverdienstes vor der Beschädigung richtet. Sie beträgt bei völliger Erwerbslosigkeit zwei Drittel des Jahresarbeitsverdienstes, bei teilweiser entsprechende Prozentsätze. In Fällen besonderer Hilflosigkeit kann eine „Hilflosenrente“ (parallel der Pflegezulage für KB.) gewährt werden, durch die

die Rente für 100% Beschädigte auf die Höhe des vollen Jahresverdienstes gebracht wird[6]).

Zu der geldlichen Versorgung hat nun die Gesetzgebung die Arbeitsbeschaffung durch das SGB. hinzugefügt. Es gibt dem SK. und SUB. in großen Zügen folgendes:

Ein bevorzugtes Recht auf Arbeit in privaten und öffentlichen Betrieben, besonderen Schutz während des Arbeitsverhältnisses, bei Entlassung, Streiks, Stillegungen, Aussperrungen, Entlohnung im Vergleich zum normalen Arbeitnehmer. Die SB.-Eigenschaften im Sinne des Gesetzes[7]) beschränkt sich dabei auf Deutsche, die entweder durch Dienstbeschädigung oder Betriebsunfall oder beide Ereignisse um wenigstens 50% ihrer Erwerbsfähigkeit beschränkt sind und Anspruch auf Pension oder Rente haben. Die Vorrechte des Gesetzes gelten für männliche wie für weibliche SB. Ausländern[8]) soll der Schutz nur zuerkannt werden, wenn in ihrem Heimatlande Deutschen die gleiche Vergünstigung gewährt wird; ein derartiger Vertrag wurde 1922 zwischen dem Reich und Österreich geschlossen (RGBl. 1922 S. 233ff.), der die Abmachung enthält, den KB. des anderen Teiles dieselben Bedingungen wie den eigenen einzuräumen.

Das Gesetz will also dem SB. zu seiner Rente, die ihm höchstens bei stärkerem Grade der Minderung seiner Erwerbsfähigkeit einen einigermaßen entsprechenden Unterhalt gewährt, die Möglichkeit geben, unter dem Schutz des Staates durch Arbeitseinkommen seine Einkünfte bis zu diesem Grade zu ergänzen. Ein Verzicht auf die Vorteile des Gesetzes im voraus ist für den SB. nach herrschender Rechtsmeinung nicht möglich[9]).

Die Vorrechtstellung des SB. im Erwerbsleben, sein besonderer Kündigungsschutz wird in den dem Verhältnis des Arbeitgebers zum Gesetz gewidmeten Kapiteln zu schildern sein.

Die SB.-Eigenschaft und die damit zusammenhängenden Vorrechte können zunächst dem Geschützten, selbst bei strafbaren Handlungen, bei offenkundiger Arbeitsscheu nicht dauernd entzogen werden. § 19 SBG. gibt zwar dem SB.-Ausschuß bei der HFSt. die Möglichkeit, bei Zurückweisung eines Arbeitsplatzes ohne berechtigten Grund oder schuldhafter Vereitelung des Gesetzes mit zwei Drittel Mehrheit die

---

[6]) Durch die Neuregelung vom 14. 7. 1925 ist die Hilflosenrente weggefallen; hierfür wird Pflege gewährt. Letztere kann durch Pflegegeld von 20 bis 75 Mk. abgelöst werden.

[7]) Stritzke, Aus der Rechtsprechung zum Schwerbeschädigtengesetz.

[8]) Mebes, Das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter, mit Erläuterungen.

[9]) Stritzke S. 34.

Vorrechte zu entziehen, doch ist diese Entziehung auf die Dauer von höchstens drei Monaten begrenzt. Für den SB., der vor der Entscheidung anzuhören ist, gibt es keine weitere Beschwerdeinstanz gegen diesen Beschluß, er tritt damit in das Verhältnis des normalen Arbeiters über. Der Schutz ist theoretisch sehr weitgehend, so daß z. B. eine Verschärfung dieser Bestimmungen von Fülling[10]) gefordert wurde, und zwar im Interesse des arbeitswilligen SB. Denn jede schlechte Erfahrung mit einem arbeitsscheuen Beschädigten muß die Unlust des Arbeitgebers an der Einstellung hervorrufen, eine Tatsache, die bei der nicht genug zu betonenden nötigen Grundlage der Freiwilligkeit für die Gesetzesdurchführung den arbeitswilligen Leidensgenossen Schaden zufügen kann. Der Entwurf für das gegenwärtig gültige Gesetz sah im Gegensatz zu dem von 1920 eine Entziehung von bis zu 6 Monaten vor, die endgültige Fassung beließ es jedoch bei 3 Monaten. Für eine nachhaltige Wirkung, darin ist Fülling zuzustimmen, ist diese Frist zu kurz, selbst wenn man seinen nicht minder richtigen Einwand bedenkt, daß der SB. durch sein Leiden in seiner Arbeitslust gehemmt ist und sich nur langsam in geordnete Arbeit findet. Zu weit scheint dagegen Fülling mit der Forderung zu gehen, dem Gemaßregelten auch die finanzielle Unterstützung aus Reichsmitteln zu sperren und ihn der Armenfürsorge zu überlassen, ohne daß dabei ein Urteil über die von Fülling für gegeben gehaltene rechtliche Möglichkeit dieses Verfahrens geäußert werden soll. Für den SB., der einen derartigen Beschluß herbeigeführt hat, bedeutet der zeitweilige Verlust seiner Vorrechte die Entlassung, für den, der Arbeit sucht und durch sein Verhalten den Beschluß hervorruft, bei dem Überangebot gesunder Arbeitskräfte, daß er für diese Zeit keine Arbeit findet. Trotzdem dürfte die im Entwurf zum heutigen Gesetz vorgesehene Frist von einem halben Jahr die kürzeste darstellen, die einen Arbeitsunwilligen verhindern kann, seinen Leidensgenossen zu schaden. Eine dauernde Entziehung der Vorteile könnte nach Ansicht des V. höchstens für den Fall vorgesehen werden, daß der Arbeitsunwillige wiederholt einen solchen Beschluß herbeiführen sollte; erwägenswert erscheint ferner, ob eine zeitweilige Entziehung nicht an gewisse Delikte gebunden werden sollte, die seine Einstellung zu einer besonderen Last machen (z. B. Eigentumsdelikte). Erst mit einem wiederholten Beschluß, der ihm endgültig seine Vorrechte entzieht, müßte dann seine Überlassung an die Armenfürsorge, wie Fülling es fordert, verbunden sein.

Doch ist trotz der Überlassung des Entziehungsbeschlusses an einen Ausschuß der nächstbeteiligten Kreise, den SB.-Ausschuß bei der zu-

[10]) Fülling, Die Pflicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter, Leipzig-Erlangen 1923.

ständigen HFSt., das Fehlen einer Beschwerdeinstanz als Mangel zu bezeichnen, ein Mangel, der für das Parallelverfahren aus dem Gesetze gegenüber dem Arbeitgeber, dem Bußeverfahren, nicht vorliegt. Auch die neue Zusammensetzung des SB.-Ausschusses laut Personalabbau-VO. zu 5 Köpfen läßt die Anweisung, wie hier eine Zweidrittelmehrheit zustande kommen soll, vermissen. Die Entscheidung mit vier gegen eine Stimme zu fällen dürfte schwerlich im Sinne des Gesetzes liegen, mit 3 gegen 2 Stimmen liegt die vermutliche Entscheidung, 2 Arbeitgeber gegen 2 Arbeitnehmer beim Vorstand der HFSt. somit praktisch in der Hand der Behörde, nicht eines Ausschusses der beteiligten Kreise.

Das Gesetz kennt zwei Kategorien geschützter Personen, die a priori gleichgestellt sind — die SKB. und die SUB. —, ferner Personen, die unter gewissen Umständen gleichgestellt werden können und die der V. unter der Bezeichnung „Fakultativ Geschützte" zusammenfassen möchte: 30—50% Kriegs- oder Unfallbeschädigte (Minderbeschädigte), ferner nicht durch Kriegsinvalidität oder Betriebsunfall über 50% Erwerbsbeschränkte und unter diesen wieder an erster Stelle die Friedensblinden. Verschärft wurde der Schutz der fakultativ Geschützten durch das Gesetz von 1923 gegenüber dem von 1920 insofern, als ihnen nicht nur bei einmal erfolgter Gleichstellung die bevorzugte Einstellung, sondern im Gegensatz zum alten Gesetz auch der besondere Kündigungsschutz zugebilligt wurde, sofern die Gleichstellung einmal erfolgt ist.

Es läßt sich nicht vermeiden, daß sowohl in der Meinung des Volkes wie im Kreise der Beteiligten diese Gleichstellungen zu Kritik Anlaß geben, nachdem sie ja Werturteilen und sozialethischen Erwägungen der Volksvertretung und der Kreise, die an der Gestaltung des Gesetzes mitgewirkt haben, ihre Entstehung verdanken. Zunächst gibt zur Kritik Anlaß die Gleichstellung der SKB. und der SUB. Rein äußerlich ist ihre geminderte Wettbewerbsfähigkeit gleichzuachten — verschieden sind ihre Entstehungsursachen. Hier die Kriegsbeschädigung, erlitten im Dienst der Allgemeinheit, bei erzwingbarer Erfüllung eines Staatsbedürfnisses, zu der jeder gesundheitlich Befähigte entsprechenden Alters berufen war — dort Beschädigung in Ausübung des persönlichen Erwerbs im Dienste eines Unternehmers. Das ist auch der Standpunkt, den im Durchschnitt die KB. — mehr als drei Viertel der SB. überhaupt — einnehmen, weshalb sie die Gleichstellung mit dem SUB. als ungerecht empfinden bzw. für sich, als im Dienste der Allgemeinheit zu Schaden gekommen, in erster Linie deren Schutz fordern. Verstärkt wird diese Meinung, die sich gegen ein Aufgehen in der allgemeinen Wohlfahrtspflege wendet, durch die in KB.-Kreisen nicht seltene Anschauung, die Unfallbeschädigung sei in vielen Fällen auf

eigene Unvorsichtigkeit zurückzuführen, während gegen die Kugel bekanntlich kein Kraut gewachsen ist. Dieses Werturteil einer Mehrheit der Beteiligten, denen ein reiches Deutschland seinen besonderen Dank versprochen hat, den ein verarmtes Land nun erfüllen soll, macht das Gefühl des KB. begreiflich, den SUB. als unberechtigten Nutznießer seiner Sonderstellung zu betrachten. Dabei ist die Zahl von ca. 100 000 SUB. für die Einstellungsmöglichkeit der SKB. ein schwerwiegender Faktor. Partei- (nicht wirtschafts-) politische Tendenz hinter dieser indirekten Gleichbewertung des Dienstes vor dem Feind mit der Erwerbstätigkeit zu suchen erscheint trotzdem verfehlt. Gehört doch diese Gleichstellung bereits zu den Leitsätzen des Reichsausschusses von 1917, dessen Zusammensetzung sowohl wie auch die Zeit ihrer Herausgabe eine gewollte Minderbewertung des KB. schwer denkbar erscheinen lassen. Viel näher liegt die Möglichkeit, daß hier aus rein praktischen Erwägungen zwei Fliegen auf einen Schlag zu treffen beabsichtigt war, und daß die SUB. tatsächlich die Nutznießer der SKB. geworden sind.

Es muß dagegen wundernehmen und kann vielleicht aus einer geringen Kenntnis der Auswirkungsmöglichkeiten der Gleichstellung erklärt werden, daß sich die obligatorisch geschützten Kategorien nicht stärker gegen die Gleichstellungs*möglichkeit* mit den Minderbeschädigten wie den sonstigen Schwererwerbsbeschränkten gewendet, haben. Diese *kann* Minderbeschädigten und Schwererwerbsbeschränkten, sie *muß* unter Umständen Friedensblinden zugebilligt werden. Die erstere Möglichkeit bildet nach Ansicht des V. unter Umständen eine Gefahr für die Einstellung des eigentlichen SB. wie für die Kontinuität seines Arbeitsverhältnisses.

Eine Gleichstellung kann auf Antrag des Beschädigten, des Arbeitgebers und von Amts wegen erfolgen. Zunächst ist es erklärlich, daß von seiten des Arbeitgebers, der seine Pflicht auf möglichst wenig unproduktive Weise erfüllen will, die Neigung zur Einstellung Minderbeschädigter größer ist als zur Einstellung eigentlicher SB.; tatsächlich bieten ja manche Gewerbe einerseits (z. B. Baugewerbe, Steinbruchindustrie), manche Beschädigungsarten andererseits (z. B. Epileptiker, Lungenkranke in Büros und engen Fabrikräumen) geringe Unterbringungsmöglichkeit; dem Arbeitgeber wird ein gleichgestellter Minderbeschädigter angerechnet wie ein tatsächlicher SB. Der Minderbeschädigte trachtet das bevorzugte Arbeitsverhältnis zu erhalten, woraus sich ein Zusammentreffen von Marktwillen zweier Personenkreise ergibt, die beide die diesen Markt regelnde Stelle, die HFSt., in dieselbe Richtung zu drängen trachten. Eine Gleichstellung von Minderbeschädigten (und sonstigen Erwerbsbeschränkten) kann zur Er-

langung wie zur Erhaltung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden, was Arbeitgebern und schon im Betrieb tätigen Minderbeschädigten, die noch nicht gleichstellt sind, zum Verlangen nach Gleichstellung Anlaß gibt; bei Erfüllung des Wunsches ist beiden gedient. Tatsächlich bietet der Passus, der „Gleichstellung zur Erhaltung der Position" zusammen mit der noch zu schildernden Austauschmöglichkeit des SB. und Kündigung zur Änderung des Arbeitsverhältnisses einen Weg der Umgehung des Gesetzes, der dem SB. zum Schaden werden kann. Die Praxis bestätigt die natürlich begründete Tendenz zur Bevorzugung des 30—50% Beschädigten durch den Arbeitgeber, nicht minder das Überwiegen der Gleichstellung zwecks Erhaltung gegenüber der zwecks Erlangung des Arbeitsplatzes, auch das starke Begehren nach Gleichstellung überhaupt[11]).

Ein Mittel, die Einstellung der obligatorisch Geschützten nicht zu hemmen, ist die Befristung der Gleichstellung, die zwei Ziele verfolgt: Sie soll Schutz gewähren, bis der Gleichgestellte sich so eingearbeitet hat, daß er seinen Platz ohne gesetzlichen Schutz behaupten kann, um ihn dann wieder für eigentliche SB. zu öffnen; sie soll ferner hintanhalten, daß bei Verschlechterung des Arbeitsmarktes dem eigentlichen SB. die Stelle versperrt wird. Umfragen über die Gleichstellung überhaupt[12]) ergaben zunächst die Tatsache, daß eine Befristung der an sich zum Ende eines Kalendervierteljahres widerruflichen Gleichstellung nur bei einigen HFSt. als üblich hervorgehoben wurde, und innerhalb dieser wiederum eine verschiedene Handhabung der Gleichstellungsfrist. So stellten die HFSt. Hamburg und Hessen in der Regel auf 1 Jahr gleich, Württemberg auf höchstens 1—2 Jahre, Ober- und Niederschlesien meist auf 3—6 Monate[13]). Bei Friedensblinden scheint die dauernde Gleichstellung vorzuherrschen.

Eine Gefährdung der Unterbringung durch Konkurrenz Minderbeschädigter dürfte in zu langer Befristung der Gleichstellung liegen. Schwerwiegende Änderungen des Arbeitsmarktes, die trotz aller staatlichen Bemühungen ihre Auswirkungen auch auf die Unterbringung von Personen mit besonderem Arbeitsschutz mit sich bringen, lassen sich für 1 oder gar 2 Jahre schwerlich übersehen; sinkt auch unter solchen Depressionen die Möglichkeit der Neugleichstellung, da sie lt. Gesetz nur bei Nichtgefährdung der Unterbringung des eigentlichen SB. erfolgen darf, so nehmen doch die für längere Zeit Gleichgestellten

---

[11]) Bernstein, RArbBl. 1925 Nr. 34. Liebrecht, Berliner Wirtschaftsberichte 1924 Nr. 30.
[12]) Bernstein wie oben.
[13]) Wie oben.

eine Anzahl von Plätzen ein, die gerade bei Verschlechterung des Arbeitsmarktes sehr wichtig wären.

Die Zahl der Gleichstellungen im Bereich verschiedener HFSt., ebenso der Prozentsatz der Genehmigung von Gleichstellungsanträgen zeigt ein recht verschiedenes Bild. Bei einer durchschnittlichen Ablehnung von nur 21,9% im Bereich von 12 HFSt., die gelegentlich einer Umfrage Ende 1924 festgestellt wurde[14]), ergab sich eine Schwankung in der Ablehnung im Bereich der verschiedenen Stellen von 7,9% der Anträge bis 71,7%. Die Gleichstellungmöglichkeiten liegen dabei je nach Überwiegen und Struktur der Betriebe, Bevölkerungsdichte und anderen Umständen in den einzelnen Bezirken sehr verschieden; Klagen über Schwierigkeit der Unterbringung sowohl der eigentlichen SB. wie auch der Gleichgestellten wurden z. B. damals in Sachsen festgestellt, wo „am 1. 1. 25 trotz äußerster Anspannung der Pflichtplätze bei den eigentlichen SB. eine Arbeitslosigkeit von 2,5%, bei den Gleichgestellten eine solche von 3% bestand"[15]). Die Mehrzahl der noch freien Pflichtplätze zeigten dabei Landwirtschaft und Textilindustrie, die, wie noch auszuführen, verhältnismäßige Schwierigkeiten für die Einstellung in sich tragen. In Berlin unterblieben 1924 mit Rücksicht auf die Arbeitsmarktlage z. B. neue Gleichstellungen völlig[16]).

Einen erheblichen Satz der Gleichstellungen nehmen nach den Minderbeschädigten die Friedensblinden ein. Für sie spricht, nachdem sich hier Gedanken über gerecht oder nicht gerecht schwer vermeiden lassen, neben allgemein menschlichen Erwägungen die Tatsache, daß sie ohne Rente dastehen und durch den Mangel des Augenlichts unter den „sonstigen Erwerbsbeschränkten", die ja auch keine Rente beziehen, die Bemitleidenswertesten sind. Ihre Gleichstellung ist, wenn man aus den vereinzelten Feststellungen Schlüsse ziehen kann, in großer Anzahl erfolgt. In Berlin setzten sich z. B. am 30. 6. 1924 die dort laufenden Gleichstesllungen (in Sa. 1948) aus 1081 Minderbeschädigten, 727 Friedensblinden, 84 Unfallverletzten ohne Rente und 56 Schwererwerbsbeschränkten ohne Rente zusammen[17]). Immerhin stellen die Friedensblinden, deren Zahl nach den vorläufigen Ergebnissen der Reichs-Gebrechlichen-Zählung über 30 000 beträgt, die Zahl der Kriegsblinden also um etwa das 15fache übersteigt, ein erhebliches Kontingent.

Den Ausnahmecharakter der Gleichstellungen zu bewahren, erscheint im Interesse der eigentlichen SB. durchaus erwünscht. Ein er-

---

[14]) Bernstein, RArbBl. 1925 Nr. 34.
[15]) Ebendort.
[16]) Liebrecht, Berliner Wirtschaftsberichte 1924 Nr. 30.
[17]) Ebenda.

hebliches Angebot an fakultativ Geschützten, wenn es auch den Arbeitgebern bei Minderbeschädigten willkommen ist, bietet zunächst allzuleicht eine Handhabe, daß es an geeigneten SB. fehlen würde und die Einstellungssätze zu hoch seien, eine Ansicht, die Widerstände der Arbeitgeberschaft gegen die Durchführung des Gesetzes zu verstärken geeignet ist; solche zu verstärken kann auch nicht im Interesse des SB. liegen, denn trotz der Bemühungen der amtlichen Stellen und ihrer Organe kann hier ein Erfolg nur durch verständnisvolles Eingehen der Beteiligten auf die Dauer erreicht werden. „Prüfung der Arbeitsmarktlage im allgemeinen und im Bereich der betr. HFSt., dazu enge Verbindung mit den Arbeitsnachweisen, Ergründung der Ursachen und der Dauer der Erwerbslosigkeit des Gleichzustellenden, seines Vermögens- und Familienstandes, seiner Bemühungen um Arbeit müssen dahinwirken, den Ausnahmecharakter der Gleichstellung zu erhalten.“ [18])

Der Schutz, den das Gesetz dem SB. zubilligt, sowie die Stellen und Personen, die hierzu ins Leben gerufen wurden (die HFSt. und ihre Organe sowie die Vertrauensleute der SB. im Betriebe) vermögen ihm in äußerer Hinsicht zu nützen; an im menschlichen Charakter liegenden Hemmungen kann jedoch das Gesetz scheitern. Solche können dem SB. von seiten seiner Arbeitskameraden wie seines Arbeitgebers begegnen, und begegnen ihm leider auch in Wirklichkeit.

Der SB. nimmt ersteren gegenüber in zweifacher Hinsicht eine Sonderstellung ein: durch sein bevorzugtes Arbeitsverhältnis und seine Rente. Dagegen ist er mehr wie der gesunde Arbeitnehmer auf ihr Wohlwollen angewiesen. Bedauerlicherweise zeigt sich bei ihnen häufig nicht das Entgegenkommen, das er erwarten sollte. Gewiß kommen Fälle vor, in denen ein Zusammenarbeiten, sei es der Art des Arbeitsplatzes, sei es der Art der Beschädigung nach (z. B. wegen Ansteckungsgefahr bei Tuberkulosen, wegen Gefahrenmomenten wie im Baugewerbe) dem gesunden Arbeiter schwer oder gar nicht zugemutet werden kann. Trotzdem ist es ein bedauerliches Symptom, wenn der SB. auch in anderen Fällen von der Belegschaft nicht die Rücksicht erfährt, die er zu fordern berechtigt ist, wenn gerade dem SB. gegenüber die sonst so gern hervorgehobene Solidarität der Arbeiterschaft manchmal zu fehlen scheint, was in dem unschönen Gefühl des „Rentenneides“, des Neides auf das bevorzugte Arbeitsrecht oft seine Ursache hat. Daß Ungeduld und mangelnde Rücksicht auf den SB., dem seine Rente „die „Schäden des Krieges nicht einmal materiell gutmachen, geschweige denn die verloren gegangenen ideellen Werte ersetzen kann“ (Fülling), Behand-

[18]) Siehe Bernstein, RArbBl. 1925 Nr. 34.

lung als lästiges Mitglied von seiten seiner Mitarbeiter besonders verbitternd wirkt, ist leicht einzusehen. Auch die neue Fassung des § 1 SGB., die die Entlassung eines gesunden Arbeiters an Stelle des zwangsweise einzustellenden SB. nach sich ziehen kann, scheint trotz ihrer Wichtigkeit für die Unterbringung nicht geeignet, die Einstellung der Arbeitnehmerschaft zur SB.-Frage zu verbessern. Nicht minder ist der Eindruck, daß ihm auch von seiten der Gewerkschaften nicht die erforderliche Rücksicht wird, daß Minderleistungsklauseln u. U. zu Handelsobjekten bei Abschluß von Tarifverträgen werden können, ein deprimierender Umstand. Auch neutrale Haltung der Gewerkschaften, die vielfach von seiten der SB. festgestellt wird, kann schwerlich als „freundliche Neutralität" eingeschätzt werden. Gerade hier würde den Vertretungen der Arbeiter, den Betriebsräten wie den Gewerkschaften aller Richtungen sich ein reiches Feld der Betätigung öffnen, nicht zuletzt der jüngeren Arbeiterschaft gegenüber aufklärend zu wirken, und für soziales Denken und Handeln auch dem Erwerbsbeschränkten gegenüber einzutreten. Denn mit den gesetzlichen Maßnahmen allein ist es hier nicht getan.

Dasselbe gilt vom Verhältnis des SB. zu seinem Arbeitgeber und dessen Beauftragten. Auch hier muß dem Gesetz Verständnis für den SB. und — das sei vorweggenommen, der HFSt. für die Lage des Betriebes — zu Hilfe kommen. Denn der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, der hier spielt, ist ein anderer als der normale: hier der SB., erwerbsgeschwächt, durch Berufswechsel und -schwierigkeiten verbittert, hinter ihm eine amtliche Stelle mit bedeutenden Zwangsbefugnissen; dort der Arbeitgeber mit seinem natürlichen Gewinnstreben, der steuerartige Lasten, Einmischung einer Behörde als drückend empfindet und der sich, wenn ihn menschliche Erwägungen nicht hemmen, bzw. ihm die Belastung in drückend oder ungeschickt empfundener Form auferlegt wird, zur Wehr setzt. Fehlt hier der gute Wille, und wird die Belastung schematisch ins Werk gesetzt, so ist der Leidtragende der SB. Leider öffnet dem Willen zur Umgehung des Gesetzes die herrschende Rechtsmeinung bezüglich der Kündigung zur Änderung des Dienstverhältnisses, gestützt auf verschiedene Entscheidungen, Wege, die der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses wie der Erhaltung des Arbeitsplatzes des SB. gefährlich werden können, nachdem das im BGB. festgelegte Verbot der schikanösen Auslegung von Verträgen besonders im Arbeitsvertrag einen dehnbaren Begriff darstellt, und andererseits der SB. manches eher als Schikane empfindet als der Gesunde.

Kündigungen zur Änderung des Dienstverhältnisses können im Gegensatz zu den normalen, von der Zustimmung der HFSt. abhängigen Kündigungen ohne deren Genehmigung erfolgen; ein Umtausch des SB.

ist ferner u. U. (mit Zustimmung der HFSt. und bei gleichem Beschädigungsgrade der Auszutauschenden) erleichtert. Wenn auch zahlenmäßige Unterlagen hier fehlen, so herrscht doch in den Kreisen der SB. der Eindruck, es würde von der Möglichkeit des Antrages auf Umtausch allzurasch und häufig Gebrauch gemacht, es würde die Kündigung zur Änderung des Dienstverhältnisses oft ohne Rücksicht darauf, daß der SB. sich langsamer als der Gesunde einarbeitet, unter dem Vorschützen von Betriebsnotwendigkeiten angewendet. Tatsächlich ist ja neben der fristlosen Kündigung die zur Änderung des Dienstverhältnisses der einzige Punkt, in den die HFSt. nicht eingreift, und somit die Möglichkeit für den Arbeitgeber den SB. von Stelle zu Stelle zu schieben und zuletzt mit Erfolg seine Entlassung zu beantragen, gegeben. Sprechen doch dafür dem V. bekannt gewordene Fälle, in denen der SB. von leichterer zu immer schwererer Arbeit herangezogen wurde, offene Erklärungen dem zugewiesenen SB. gegenüber, man habe keine Arbeit für ihn und würde ihn alles eher als gern annehmen, Erklärungen beim Arbeitsantritt, es würde nur die oder jene leichte Arbeit verlangt, die sich dann allmählich zu einer nicht mehr tragfähigen auswuchs.

Beide Fälle, Neid des gesunden Arbeiters, der erklärt, der SB. nimmt ihm seine Stelle weg, er müsse für den Rentenbezieher Arbeit mitverrichten, die Möglichkeit schikanöser Auslegung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber, finden ihre Erklärung in menschlichen, wenn auch nicht schönen Eigenschaften. Wie ihnen aber abhelfen, wenn in manchen Fällen Gesetz und Appell an das Mitgefühl von Konkurrenzneid und Gewinnstreben zurückgedrängt werden? Im ersteren Falle sieht der V. keinen anderen Weg als aufklärende Tätigkeit der Arbeitervertretungen. Im zweiten Falle beim Gegeneinander von Arbeit und Kapital, natürlichen und historischen Gegnern, durchwegs verständnisvolles Eingehen, grundsätzliche Berücksichtigung der Notlage bzw. der besonderen wirtschaftlichen Umstände der Gegenseite vorauszusetzen, dürfte zu viel verlangt sein, vor allem da, wo der einen Seite gesetzlicher Zwang zu Hilfe kommt. Versagt hier der Zwang gegenüber Individualinteressen, so erschiene es diplomatisch, wenn der Gesetzgeber, der sich eingreifend zwischen Kapital und Arbeit besonderer Art gestellt hat, im Interesse seines Schützlings den Belasteten Konzessionen gewähren würde, um die Kampfformen zu mildern. Doch schließt der eingeschlagene Weg des Zwanges eine solche Regelung leider aus. Der auch in Beschädigtenkreisen, die sich solchen Umständen nicht verschließen können, geäußerte Wunsch nach Steuererleichterung für den Beschäftiger des SB., um letzterem von vornherein Entgegenkommen zu schaffen, scheitert daran, daß die Last, die

der Staat aus Eigenem zu übernehmen nicht in der Lage ist, bereits steuerartig auf alle umgelegt ist, die ihr nachkommen können. So hat das SBG. einen eigenartigen Zustand geschaffen: einen äußeren Zwang, dessen inneres Ziel nur bei gutem Willen des Gezwungenen verwirklicht wird, und der deshalb stark abhängig ist von seinen Handhabern, den HFSt., und der Form der Handhabung, wenn das Gesetz dem SB. das geben soll, was es beabsichtigt: ein dauerhaftes, äußerlich und innerlich befriedigendes Arbeitsverhältnis.

Das ist es auch, was der SB. in seiner Mehrzahl anstrebt. Es wäre die Frage aufzuwerfen, was ihm mehr nützen würde, eine Rente zu beziehen, die ihm durchwegs einen genügenden Unterhalt gewährt, und ihn dem freien Arbeitsmarkte zu überlassen bzw. den gegenwärtigen Zustand beizubehalten bei einer Rente, die ihm besonders bei den unteren Graden der Schwerbeschädigung keinen normalen Unterhalt gewährt. Tatsächlich erscheint die Arbeitsbeschaffung für eine Person, die von Amts wegen 100 oder auch 90% erwerbsunfähig erklärt ist, ein Widerspruch in sich selbst; es muß auch hervorgehoben werden, daß die Sonderstellung des SB. einen latenten Arbeitszwang für eine Kategorie von Staatsbürgern enthält, der zwar in der Reichsverfassung (Art. 163) für alle als sittliche Pflicht bezeichnet wird, für die Gesamtheit aber keineswegs besteht.

Die Rente, die der SB. erhält, vermag ihm in den Beschädigungsklassen von 50 bis 80%, besonders ohne Ausgleichszulage, nicht den nötigen Lebensunterhalt zu bieten, auch Höchstsätze, z. B. von um 90 M. bei Erwerbsunfähigkeit und einfacher Ausgleichszulage für einen unverheirateten KB., zwingen ihn, obgleich von Amts wegen im Staatsdienst als erwerbsunfähig geworden erklärt, indirekt zur Ausübung eines Erwerbs. Es kann nicht im Rahmen dieser Abhandlung liegen, Erhöhungsmöglichkeiten der Renten zu prüfen, sofern die Kräfte des Staates bzw. der Unfallversicherung solche überhaupt zulassen sollten. Die Tatsache aber, daß einen gar nicht bzw. 10—20% erwerbsfähig Erklärten der Betrag seiner Rente indirekt zur Arbeit zwingt, ihn zwingt, den Gang zur Inempfangnahme der Erwerbslosenunterstützung oder zur Fürsorgestelle immer wieder zu tun, wird die Klage gerade der am höchsten Beschädigten schwer verstummen lassen und sollte darauf hinweisen, deren Rente (vielleicht von 90% an) besonders zu erhöhen und sie außerhalb der Arbeitsvermittlung zu belassen bzw. nur, wenn sie arbeitswillig und besonders vermittlungsfähig sind (was z. B. vielfach bei Blinden zutreffen dürfte) auf besonderen Wunsch unter Gewährung der Normalrente der Arbeitsvermittlung zu überlassen. Bei Ausfall der allein ca. 39000 voll erwerbsunfähigen KB. dürfte sich nicht nur die allgemeine Einstellungsmöglichkeit erheblich verstärken, einer Anzahl von

Klagen der Arbeitgeber zu begegnen sein, und nicht zuletzt würden berechtigte Klagen der Höchstbeschädigten dann ausgeschaltet. Zu bedenken ist dabei, daß der außer Arbeit befindliche SB. ohnehin Arbeitslosenunterstützung bezieht, somit dem Staat bis zu einem gewissen Grad zur Last fällt.

Das Streben nach Rentenerhöhung wird schwerlich verstummen, trotzdem ihm in letzter Zeit wiederholt nachgegeben wurde. Die Möglichkeit für Staat und Unfallversicherung, eine genügende Rente schon bei den unteren Kategorien der SB. beginnen zu lassen, dürfte, selbst wenn sie bei den am stärksten Beschädigten vielleicht finanziell erreichbar wäre, daran scheinern, daß sich die Ansprüche der schwerer Beschädigten auf den heutigen Sätzen für Vollerwerbsunfähige mindestens aufbauen müßten, eine einfache Folge der Gerechtigkeit, nachdem zwischen 50 und 100% Beschädigung immerhin ein erheblicher Unterschied besteht. Dazu käme dann im Falle der Arbeitslosigkeit noch die Ausgabe für die Erwerbslosenfürsorge, bei der für SB. eine Ausnahmebestimmung kaum gangbar wäre und auch schwerlich die Zustimmung der gesetzgebenden Körperschaften finden würde. Aber auf dem freien Arbeitsmarkt konkurrenzfähig, besonders bei dem Überangebot an Gesunden, wird der SB. auch durch erhöhte Rente nicht. Zu diesen Erwägungen kommen noch seelische, solche der Sozialpolitik und der Fürsorge: Der SB. soll durch den Schutz des Gesetzes wieder der normalen Verdienstmöglichkeit zugeführt werden; er soll nicht sein Leben verbringen in dem Gefühl, ein unnützes Glied der Gesellschaft zu sein und vom Mitleid der Allgemeinheit zu leben. Berufstätigkeit — unter dem Schutze des Staates — soll ihn neben der Ergänzung des Einkommens aus eigener Arbeit über dieses Gefühl hinwegbringen und ihm neuen Lebensmut geben. Besonders schwer fällt dabei ins Gewicht, daß es sich bei der Hauptmasse der SB., den KB., um Personen handelt, die ohne Invalidität voll auf der Höhe der Arbeitsfähigkeit stünden. Weisen doch unter den SKB. gerade die Jahrgänge 1893 und 1894, die aktive Truppe von 1914, die höchsten Zahlen auf, unmittelbar folgen ihnen die, die 1914 im Reserve-, noch nicht im Landwehrverhältnis standen, sowie die im Laufe des Krieges eingezogenen Jahrgänge 1895 mit 1897. Gerade diesen an sich im kräftigsten Mannesalter Stehenden muß ein untätiges Dahinleben bei einer Rente, deren durchgängige Erhöhungsmöglichkeit auf ein lebensfähiges Niveau bezweifelt werden muß, bittere Gefühle wachrufen, während sich vielleicht die für die höchsten Beschädigungsgrade besprochene Herausnahme aus der Arbeitsvermittlung bei evtl. Rentenerhöhung auch für die Jahrgänge über 60, evtl. nur für die ca. 8250 Veteranen der Kriege 1864—1871 rechtfertigen ließe und einer Prüfung in finanzieller Hinsicht wohl wert wäre, zumal

sich eine Rentenerhöhung bei diesen naturgemäß auf nicht sehr lange Zeit erstrecken würde und eine Vermittlung hier kaum in Frage kommt.

Über den Erfolg des Gesetzes für den SB. vermöchte am besten die Erforschung seines Berufsschicksals Aufschluß zu geben. Eine solche ist bisher nur für den Bereich vereinzelter FSt., ferner für die am schwersten betroffenen, die Kriegsblinden, und hier speziell im Bereich der Landes-HFSt. Bayern erfolgt. So hat die FSt. für KB. der Stadt Breslau das Berufsschicksal des SB. ihres Bereiches zu erforschen versucht[19]). Brauchen auch, wie der Veröffentlicher, Stadtrat Tilch, selbst erklärt, die Breslauer Verhältnisse nicht typisch für andere Großstädte zu sein, erst recht keine Rückschlüsse auf ländliche Verhältnisse zulassen, so scheinen doch ähnliche Grundlagen in vielen Großstädten vorzuliegen. „Breslau, schon vor dem Krieg eine bedeutende Garnison, während des Krieges Standort zahlreicher Ersatztruppenteile, vieler Lazarette, nach dem Krieg Sitz einer zentralen Kriegsverletztenschule, in der die Mehrzahl der KB. Schlesiens beraten und umgeschult wurde", hat auf die KB. eine starke Anziehung ausgeübt; es erfaßte die Untersuchung von den in Breslau gezählten 4051 SB. volle 92,3% = 3739 Personen, von denen 36,9% erst nach der Mobilmachung zugezogen sind; deren überwiegende Mehrzahl stellte das flache Land und die Kleinstadt. Einfluß auf diesen Zuzug wird auch den besseren Verkehrsbedingungen der Großstadt zugeschrieben. Auch das Bekanntwerden besonders erfolgreicher Arbeitsvermittlung einer FSt., dem nach Liebrecht[20]) ein großer Teil des Zustroms in den Bereich der Berliner FSt. (1922/23 1655 Personen) zufällt, vermag den Andrang bei mancher FSt. zu erklären. Die Feststellungen für Breslau, die die berufliche Tätigkeit der erfaßten 3739 Personen vor dem Krieg und am 1. 4. 1925 einschließlich ihrer Altersgliederung gegenüberstellen, zeigen einen erheblichen Rückgang in den „gelernten" Berufen und im Handwerk. Besonders groß, zwischen 40 und 75%, ist er in den Berufsgruppen: Metallverarbeitung (— 46,1%), Nahrungs- und Genußmittelgewerbe (— 75%), Bekleidungsgewerbe (— 40,4%), Baugewerbe (— 67%). Starke Zunahmen weisen dagegen auf die kunstgewerblichen Berufe (+ 120%), das Verkehrsgewerbe (+ 125,4%), die Büroangestellten (+ 452,9%), die selbständigen Gewerbetreibenden (+ 312,5%). Doch befinden sich unter den letzteren sehr wenige Handwerksmeister, den größten Teil stellen kleine Händler und Hausierer, ebenso befinden

[19]) Tilch, Das Berufsschicksal des Schwerbeschädigten, Zeitschrift für Wohlfahrtspflege 1926 Nr. 1.

[20]) Dr. Liebrecht, Die Unterbringung der SB. in der Berliner Wirtschaft, in den Berliner Wirtschaftsberichten Nr. 30 von 1924.

sich von den 282 Büroangestellten, deren Gruppe prozentual die stärkste Zunahme aufweist, die meisten, soweit in Staats- und Kommunaldienst tätig, in den unteren Besoldungsgruppen (3—5) und erwarten ihre Übernahme in das Beamtenverhältnis. Tilch stellt für den Bereich seiner Beobachtungen einen durchschnittlichen sozialen Abstieg aus der Gruppe der gelernten Arbeiter und Handwerker in die der Ungelernten fest und schließt daraus, daß die Bemühungen der Umschulung, der Berufsberatung: „die wirtschaftlichen Folgen erlittener Dienstbeschädigung zu überwinden“ [21]), in sehr vielen Fällen nicht von Erfolg begleitet waren. Besonders interessant ist diese Feststellung über Umschulungsergebnisse, die aus der Unzulänglichkeit mancher solcher Schulen, Täuschung des Beschädigten mit dem neu gewählten Beruf, körperlicher oder seelischer Unfähigkeit, sich dauernd in einen fremden Beruf zu finden, begründet wird, beim Vergleich mit Liebrechts Ausführungen über die Berliner Lehr- und Beschäftigungswerkstätten für KB. und KHinterbl., die, 1½ Jahre vor Tilchs Veröffentlichung (Oktober 1924), ohne nähere zahlenmäßige Erläuterung bedeutend optimistischer klingen. Die Möglichkeit sei zugegeben, daß in Berlin andere Zustände vorliegen als in Breslau, den Tatsachen näher dürfte jedoch kommen, daß die Verschiedenheit der Erwartungen und Ergebnisse aus dem Jahr 1924 (trotz zweijährigen Bestehens dieser Schulen, aber während der Inflation!) mit den Erfahrungen aus dem Jahr 1926 sich aus dem Zeitunterschied und den unterdessen veränderten Wirtschaftsverhältnissen erklärt, die diese Erwartungen auf die Dauer nicht in Erfüllung gehen ließen. Der Umstand des häufigen sozialen Abstiegs ist ein betrübliches Symptom dafür, daß die besten Bemühungen der Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege nicht immer die Unzulänglichkeiten ausgleichen können, die unverschuldetes Unglück geschaffen haben.

Genauere Angaben bestehen jedoch über die Kriegsblinden, und hier besonders die Bayerns; im allgemeinen sind hier der Arbeitsvermittlung bedeutende Erfolge beschieden gewesen. Dem Blinden seinen alten Beruf zu erhalten, wie es die „Leitsätze“ vorsehen, gelingt naturgemäß nur selten, eine Umschulung bzw. Neuanlernung ist durchwegs notwendig, und es darf als voller Erfolg betrachtet werden, daß es gelungen ist, die Kriegsblinden in großer Zahl auch außerhalb der Blindenberufe des Klavierstimmers, des Stuhl- und Korbflechters oder Bürstenziehers unterzubringen. Es ist eine bekannte Tatsache, daß der Blinde im Durchschnitt ein angenehmer Arbeiter ist, besonders durch seine konzentrierte Aufmerksamkeit, sofern er auf einen geeigneten Posten gestellt wird. Nicht zuletzt spricht dafür, daß es gelungen ist,

[21]) Zuständigkeitsgrundsätze des Reichsausschusses der KB. und KHinterbl. Fürsorge vom 5.12.1919.

von den 398 in Bayern ansässigen Kriegsblinden alle bis auf 73 unterzubringen, trotzdem 225 von ihnen noch weitere Beschädigungen aufwiesen; 26 von diesen 73 waren völlig berufsunfähig. Über das Berufsschicksal der Bayr. Kriegsblinden gibt die nachstehende Tabelle Aufschluß; ist auch naturgemäß der Satz, der dem alten Beruf erhalten Gebliebenen gering, ist auch fast der dritte Teil in den herkömmlichen Blindenbeschäftigungen untergekommen, so ist doch u. a. die Zahl von 72 in der Industrie Beschäftigten, die nur um einen niedriger ist als die der ganz außer Arbeit Befindlichen, als bedeutender Erfolg der Umschulung und Berufsberatung gerade für Kriegsblinde zu buchen.

Es waren[22]):

	vor der Erblindung	am 1.1.1926	damit zum alten Beruf zurückgekehrt
Planmäßige Beamte	13	24	4
Angestellte . . .	25	27	6
Handwerks- und Gewerbebetreibende	170	131	5 im alten Handwerk, 126 Korb- u. Bürstenmacherei
Landwirtschaft . .	107	40	30
Industrie	50	72	19
Freie Berufe . . .	5	6	3
Studenten	4	1	—
Berufssoldaten . .	4	—	—
Sonstige Berufe . .	20	16	1
In Berufsumschulung	—	8	
Ohne Beruf . . .	—	73	(davon 26 völlig berufsunfähig)
	398	398	

Ähnliche Erfolge sind in anderen Teilen des Reichs aufzuweisen, wobei die Bemühungen der FSt. Berlin[23]) besonders erwähnt seien, die dahin gingen, „ohne Belastung der Wirtschaft unter dauernd neuen Versuchen den Kriegs- und gleichgestellten Friedensblinden neben den üblichen in Blindenschulen gelehrten Berufen auch für auf Blindenarbeit eingestellte Industriebetriebe vorzubilden und ihnen so Akkordverdienst zu ermöglichen". Das Ergebnis (das leider nur für die Zeit bis 1924 dem V. vorliegt) belief sich dort auf 843 Arbeitsvermittlungen bei einer Gesamtzahl von 1040 Kriegs- und gleichgestellten Zivilblinden.

Nach der Zählung von 1924 ist mit einer Zahl von insgesamt 2888 Kriegsblinden zu rechnen, die sich im einzelnen aus 2734 Opfern des

[22]) Stat. Jahrbuch des Freistaats Bayern für 1926, Stand am 1. 1. 1926.
[23]) Liebrecht, wie vorhergehend.

Weltkriegs, 31 Veteranen der Kriege 1864/71 und 123 „sonstigen Dienstbeschädigten" (Friedensdienst, China- und Kolonialkriege) zusammensetzen. Die damalige Zählung ergab für 522 von ihnen noch das Vorhandensein eines weiteren Leidens, was jedoch heute überholt sein dürfte, wenn man von den Bayr. Kriegsblinden auf die des Reichs schließt, bei welch ersteren die „sonstigen Beschädigungen" gegenüber dem Stand vom 1. 1. 1924 bis zum 1. 1. 1926 von 97 auf 225 gestiegen sind. Zu dieser Zahl, die im Vergleich zu den übrigen KB. an sich erfreulich gering wäre (4 ‰ der Opfer des Weltkriegs, 4,3 ‰ der Veteranen, 2,5 ‰ der sonstigen Beschädigten) kommt jedoch noch die erhebliche Anzahl Anzahl von Friedensblinden, von deren Gleichstellungsmöglichkeit die HFSt. ja gerne Gebrauch machen.

Die Krisis der deutschen Wirtschaft in den letzten Jahren konnte naturgemäß auch an der Unterbringung der SB. nicht spurlos vorübergehen, was vielfach den Wunsch nach Erhöhung der gesetzlichen Kündigungsfrist für SB. von vier Wochen auf ein Vierteljahr hervorgerufen hat. Trotzdem dürfte kein Zweifel darüber bestehen, daß ohne das Gesetz gerade die Minderarbeitsfähigen den Entlassungen in erster Linie zum Opfer gefallen wären. Wenn auch im Bereich verschiedener FSt. ein Ansteigen der Zustimmung der HFSt.en zu Entlassungen festgestellt wurde, so scheinen doch die Entlassenen zum großen Teil wieder im Erwerbsleben untergebracht worden zu sein, denn merkwürdigerweise ist die Zahl der außer Arbeit befindlichen SB. in den letzten Jahren ziemlich konstant geblieben; die darüber veröffentlichten wenigen Zahlen weisen regelmäßig um 17—20 000 erwerbslose SB. auf [24]). Diese in Zeiten verschiedenster Wirtschaftslage ziemlich konstante Zahl beweist, daß es den amtlichen Stellen gelungen ist, trotz gesteigerter Entlassungen und steigender Zahl der SB. ihre Schützlinge wieder unterzubringen, sie beweist, daß die Wirtschaft, die bei der scheinbaren Hochkonjunktur der Inflation die SB. verhältnismäßig leicht aufnahm [25]), heute durch

---

[24]) Bei der Aussprache der beteiligten Kreise (Industrie und SB.) 1921 im RArbMinisterium wurde sie mit 25 000 angegeben. Ende 1922 betrug sie lt. amtl. Begründung des SBG. (Reichtagsdrucks. 5295 vom 28. 11. 1922) rund 17 000, von denen 9000 als voll erwerbsunfähig bezeichnet werden; der Gesch. Ber. der Vgg. Dt. Arbeitgeber-Verbände 1923/24 gibt diese Zahl für Ende 1923 mit rund 20 000, dabei 50% wegen der Schwere des Leidens vermittlungsunfähige an; Ende Dez. 1926 waren nach Mitteilung der RArbVerw. an d. Verf. 17 000 arbeitsuchende SB. nicht untergebracht.

[25]) Siehe amtliche Begründung des Gesetzes (Reichstagsdrucksache Nr. 5295 vom 28. 11. 1922). Dort wurde hervorgehoben, daß (damals!) die von der Wirtschaft befürchteten üblen Folgen der Belastung fast nirgends eingetreten seien. Es standen damals den ca. 17 000 außer Arbeit befindlichen SB. 22 000 offene Stellen gegenüber.

das SBG. schwerer belastet ist als damals, als es vom Reichstag einstimmig angenommen wurde. Zu denken gibt auch die Zahl von ca. 17 000, die zu Kombinationen anregt, ohne daß mangels genauer Erfassung der erwerbslosen SB. ihrer Altersgliederung sowie der Art ihrer Beschädigung nach beweisbare Ergebnisse aus ihr zu ziehen sind. Die Zahl von 18 933 Beziehern der Pflegezulage im Oktober 1926 kommt ihr zunächst nahe, insbesondere bei Abzug der ca. 2900 Kriegsblinden, von denen die meisten in dauernder Arbeit stehen; ebenso läßt sich eine Ähnlichkeit der Ende 1923 als überhaupt vermittlungsunfähig Bezeichneten ca. 10 000 SB. mit den KB., die damals über 60 Jahre alt waren (fast genau 9000), konstruieren. — Alle diese Kombinationen scheitern an dem Fehlen einer genauen Statistik über die SUB. Ob mit der Zahl von rund 17 000 auch für die nächsten Jahre zu rechnen sein wird, hängt von zu vielen Umständen ab, die sich heute der Erfassung nach Maß und Zahl entziehen, als daß heute ein Urteil darüber abgegeben werden könnte.

Die veränderte Wirtschaftslage hat sich für den SB. in einer Verminderung der Arbeitsplätze überhaupt geäußert; eine erhebliche Freisetzung war auch durch die Auflösung zahlreicher privater und staatlicher Betriebe bedingt. Bei Betriebsstillegungen hatten sich bis bis 1926 vielfach Unternehmer und SB. mit der sog. Werkbeurlaubung geholfen, einem Vertrag, den sie ohne Zustimmung der HFSt. eingehen konnten. War auch der SB. bei dem Gebrauch der Werkbeurlaubung nicht befugt, seine Wiedereinstellung zu verlangen (GG. Düsseldorf vom 10. 6. 1925), so übernahm doch der Arbeitgeber die Verpflichtung, nach Wiederaufnahme des Betriebs den Werkbeurlaubten anderen Arbeitnehmern entsprechend der damaligen Fassung des § 1 vorzuziehen; der SB. unterstand während der Zeit der Betriebseinstellung oder -einschränkung der Erwerbslosenfürsorge, die ihm bei der Ergänzung durch die Rente immerhin ein besseres Auskommen gewährte wie dem Gesunden; sein Arbeitsplatz blieb ihm praktisch bei Wiederaufnahme des Betriebs erhalten, was von besonderer Wichtigkeit war bei der Schwierigkeit, nicht nur einen neuen Platz zu finden, sondern auch sich auf neue Arbeit umzustellen. Der Erlaß des RArb.-Ministeriums vom 20. 2. 1926 hat die Gewährung der Erwerbslosenfürsorge auf die Arbeitnehmer beschränkt, deren Arbeitsverhältnis gelöst ist, sie kommt somit für werkbeurlaubte SB. nicht mehr in Betracht. Die Lage des SB. wie auch des Arbeitgebers ist dadurch nicht verbessert worden. Der erstere verliert seinen gewohnten Arbeitsplatz, sofern er die Erwerbslosenunterstützung beziehen will; zieht er die Beurlaubung vor, so hat er für diese Zeit lediglich mit seiner Rente zu rechnen. Auch der Arbeitgeber muß sich an einen neuen SB. gewöhnen

bzw. ihn anlernen, denn sein alter SB. wird sich meistens sofort durch Vermittlung der HFSt. um einen neuen Platz bemühen. Zugegeben sei die Möglichkeit des Mißbrauchs der Werkbeurlaubung, zugegeben, daß es folgerichtig ist, nur dem endgültig ausgeschiedenen Arbeiter die Erwerbslosenfürsorge zuteil werden zu lassen, zugegeben auch, daß es dem Staat unerwünscht war, daß hier eine Regelung privater Art getroffen wurde, die sich den mit der Durchführung des Gesetzes betrauten Stellen entzog; daß jedoch mit der durch den Erlaß geschaffenen Lage auch dem SB. nicht gedient ist, ein Beweis dessen scheint dem V. die erhöhte Zahl der Entlassungen und Verluste von Arbeitsplätzen, von denen bei Weiterführung der Werkbeurlaubung sicher mancher den SB. erhalten geblieben wäre.

Kapitel III.

Der Schwerbeschädigte in der Landwirtschaft.

Die nachstehende Sonderbehandlung des „SB. in der Landwirtschaft" bedarf einer Rechtfertigung; diese ergibt sich zunächst aus der Eigenart der noch wenig differenzierten landwirtschaftlichen Betätigung sowie dem Umstande, daß die nur z. T. im SBG. begründete Siedlungstätigkeit eine Ausnahme von der sonstigen Fürsorge insofern darstellt, als sie den SB. zum selbständigen Unternehmer, wenn auch nur kleinen oder kleinsten Stils als Siedler oder Pächter machen kann. Für seine Verwendung in der Landwirtschaft kommen die folgenden Möglichkeiten in Betracht: 1. Das Arbeitsfeld als besitzloser Arbeiter oder Angestellter auf Gütern mit entsprechender Arbeitnehmerzahl, parallel dem gewerblichen Arbeitsverhältnis lt. SBG. 2. Die selbständige Betätigung in der Landwirtschaft. Hier nennt Gisbertz[1]) bezüglich der Siedelungsart und -größe: a) Erwerb einer Stelle in annähernder Größe einer selbständigen Ackernahrung. b) Erwerb einer kleineren sog. Arbeiter- oder Handwerkerstelle. c) Erwerb eines kleinen Grundstücks mit vorhandenem Gebäude. Dazu käme noch: d) Eine selbständige Ackernahrung. e) Die Pacht oder Siedelung mehr oder minder landwirtschaftlichen Charakters durch Vermittlung des Unternehmers, der sich durch Zuweisung einer Siedelungsstelle gemäß § 9 von seinen Verpflichtungen befreien will. Gisbertz unterscheidet hier: im Falle a) ist die Landwirtschaft Hauptberuf, jedoch der SB. gezwungen, sich einem Nebenverdienst zu widmen. Im Falle b) stellt die Landwirtschaft den Nebenverdienst dar, im Falle c) liegt „das Schwergewicht ganz oder überwiegend auf dem Vorhandensein einer Wohngelegenheit".

Im Rahmen der vorliegenden Abhandlung, die die auf dem SBG. basierenden Auswirkungen betrachten soll, erscheinen die ersteren drei Möglichkeiten minder belangreich; denn sie beruhen nicht auf dem Gesetze. Der Beginn dieser Formen mehr oder minder landwirtschaftlicher Betätigung wird finanziert durch den SB. selbst (vermöge

[1]) RArbBl. Nr. 5 vom 1. 2. 1926.

etwaiger Kapitalabfindungen) wie durch den Wohnungsfürsorgefonds des Reichsarbeitsministers[2]). Im SBG. wird die Möglichkeit selbständiger landwirtschaftlicher Siedelung nur im § 9 erwähnt, der dem belasteten Arbeitgeber als Befreiungsmodus zubilligt, mit Einwilligung der HFSt. dem SB. eine Siedelungsstelle zu Eigentum oder Pacht zu übertragen, „die den SB. und ihrer Familie angemessenen Lebensunterhalt ermöglichen". Diese Befreiungsmöglichkeit, nach dem alten Gesetz nur für die Landwirtschaft zuständig, steht heute allen Arbeitgebern offen.

Bei Betrachtung der Unterbringung des SB. in der Landwirtschaft ist wie bei den anderen Berufen, die Frage der Eignung von ausschlaggebender Bedeutung. Es muß gerade hier noch mehr als überhaupt in der ganzen SB.-Frage als Mangel bezeichnet werden, daß nicht schon bei den ersten amtlichen Zählungen die Berufsgliederung der Beschädigten zu erfassen gesucht und dieser Versuch auch bei der letzten Zählung unterlassen wurde, weil zuverlässige Angaben doch nicht zu erhalten seien.

Für die Frage der Eignung zum selbständigen Landwirt mit kleinerem Betrieb, bei dem die Landwirtschaft die Haupt- oder ausschließliche Erwerbsquelle bildet, dürften zwei Voraussetzungen nötig sein, 1. landwirtschaftliche Vorbildung, 2. der SB. muß verheiratet sein. Letzteres trifft ja auf einen erheblichen Prozentsatz der SB. zu, ersteres jedoch lange nicht in dem Ausmaße. Man kann im Vornherein annehmen, daß diese Bedingung nur von in der Landwirtschaft Aufgewachsenen bzw. nachgeborenen Bauernsöhnen (die Erstgeborenen kommen für die Arbeitsversorgung nicht in Frage) erfüllt wird. Betrachtet man z. B. die Tatsache, daß nach Mitteilung der Ostpreußischen Landgesellschaft von den angesiedelten KB. (sie machen mehr als 10% der Nachkriegssiedelungen aus) ein bedeutender Teil die Siedelung wieder aufgegeben hat, „teils weil sie ihr Auskommen nicht fanden, teils weil ihnen das Leben als Siedler nicht behagte, teils weil es zu hohe Anforderungen an ihre Leistungsfähigkeit stellte", bedenkt man, wieviele Personen aus früher besitzendem Mittelstand nach dem Kriege den Rest ihres Vermögens in landwirtschaftlichen Besitz gesteckt haben und diesen mit Verlust oder Verschuldung wieder aufgeben mußten, so scheint gerade in der landwirtschaftlichen Siedelung Vorsicht geboten, besonders bei Berücksichtigung der Absatzkrise der deutschen Landwirtschaft.

Die 1926 im Reichsarbeitsblatt (Nr. 5 vom 1. 2.) von Landesrat Dr. Scheibert und Regierungs- und Kulturrat Gisbertz über

---

[2]) RArbBl. Nr. 5 vom 1. 2. 1926.

diese Frage angeführten Erfahrungen stimmen, wenn sie auch z. T. verschiedene Anschauungen wiedergeben, doch in diesen Punkten überein. Gisbertz hebt jedoch hervor, daß, wenn die obigen Voraussetzungen zutreffen, ein Kleinbauer gegen Ungunst der Wirtschaftslage sich leichter zu schützen vermag als ein Großgrundbesitzer, besonders weil hier die Abhängigkeit von den Arbeitslöhnen geringer ist, nachdem ja die Familie auf dem kleinen Besitz die Arbeit zum größten Teil selbst leistet. Dazu komme in schlechten Zeiten Verkauf aller entbehrlichen Nahrungsmittel, persönliche Ausführung der meisten Reparaturen, erhöhte Sparsamkeit und Einschränkung der persönlichen Bedürfnisse, die beim Kleinbauern im Gegensatz zum durch Löhne belasteten Besitzer stärker ins Gewicht fallen.

Es liegt in der Natur der landwirtschaftlichen Arbeit, als Inhaber und in abhängiger Stellung, daß sie einen „ganzen Mann", eine Person im Vollbesitz ihrer Kräfte erfordert. Die Schwere der landwirtschaftlichen Arbeit, die von keiner Beschränkung der Arbeitszeit besonders während der Ernte weiß, ist allgemein bekannt, das frühzeitige Altern durch die harte Tätigkeit bei Kleinbauern jedem, der sich auf dem Lande umgesehen hat, eine geläufige Erscheinung. Gerade die wenig durchgeführte Arbeitsteilung in kleineren und mittleren Betrieben erschwert nach den Feststellungen der HFSt. den Nachweis geeigneter SB. auch für das Verhältnis als Lohnarbeiter außerordentlich.

Doch liegen in dieser Hinsicht bei der Landwirtschaft andere Verhältnisse vor als in der Industrie; herrscht dort meist ein Überangebot an Arbeitskräften, so ist hier der Arbeitermangel typisch. Der Umstand, daß nach Feststellung vieler HFSt. ein bedeutender Teil der einstellungspflichtigen Landwirte sich noch im Rückstand befindet, sollte gerade bei den Entlassungen in der Industrie die Möglichkeit der Unterbringung auf dem Lande nahelegen. Doch wird auch hier, wie bei der Industrie im allgemeinen und in gewissen Industriegruppen im besonderen, die praktische Durchführung vielfach durch folgende Punkte gehemmt:

1. Die Schwierigkeit, tatsächlich für Landarbeit aller Art körperlich geeignete SB. nachzuweisen. Die vom Reichsarbeitsminister empfohlene Einstellung von Minderbeschädigten dürfte hier einen gangbaren Weg bieten, doch hilft sie dem eigentlichen SB. auch nichts.

2. Die Wohnungsnot auf dem Lande. Diese hindert ähnlich wie in manchen Industriebezirken, geeignete SB. aus der weiteren Umgebung für dauernde Anstellung heranzuziehen, so daß die Arbeitgeber darauf angewiesen wären, die einzustellenden SB. der näheren Umgebung zu entnehmen; gerade hier stoßen die FSt. auf die Hemmung, daß geeignete SB. nicht in dem Umfang verfügbar sind, wie ohne Wohnungs-

not Einstellungsmöglichkeit bestünde. Auch fällt hier die hohe Zahl der verheirateten SB. ins Gewicht.. Dazu kommt im Norden und Osten (gerade in den Teilen Deutschlands, die die meisten Güter entsprechender Arbeitnehmerzahl aufweisen) die relativ geringe Bevölkerungsdichte. Immerhin erschiene die Möglichkeit prüfenswert, in diesen Gegenden bei den HFSt. eingehende Ersatzgelder[3]) zum Bau von Arbeitersiedlungen zu verwenden; diese müßten natürlich ausschließlich den dort tätigen SB. vorbehalten sein. Zuletzt ist gelegentlich der Wohnungsfrage auf dem Lande darauf hinzuweisen, daß ein SB. bei Saisonarbeit während der Ernte auf großen Gütern vielfach primitivste Wohnungsverhältnisse wie Stroh- oder Heulager in Scheunen gewärtigen muß, wodurch z. B. der Verwendung Tuberkulöser, die sonst keine Gebrechen aufweisen, Grenzen gesetzt werden können.

3. Die niedrigen Löhne der landwirtschaftlichen Arbeiter im Vergleich zur Industrie, einer der stärksten Gründe der Landflucht überhaupt. Gerade in diesem Zusammenhang, schwere Arbeit bei Tariflöhnen von oft nur 14—18 Pf. die Stunde, ist z. B. die Mitteilung einer HFSt. von Interesse, SB. hätten die Übernahme landwirtschaftlicher Arbeit mit der Begründung verweigert, sie stünden sich mit der Zusatzrente bei Arbeitsunfähigkeit nicht schlechter als mit den Löhnen auf dem Lande.

4. Die Landwirtschaft ist Saisonbetrieb, und deshalb stößt ähnlich wie im Baugewerbe (siehe Kap. V) die Festlegung der Pflichtzahlen auf Schwierigkeiten. In Gegenden intensiven Getreide- und Hackfruchtbaues ist der Stand der Arbeitsplätze besonders wechselnd, weniger wechselnd in Bezirken mit vorwiegender Heu- und Viehwirtschaft, weniger wechselnd auch auf Gütern mit Kulturen verschiedener Art nebeneinander gegenüber speziellen Getreide- oder Kartoffelgütern.

Eine Sonderregelung auf diesem Gebiete hat z. B. die Provinz Hannover getroffen, die bestimmt, die nur vorübergehend beschäftigten Arbeiter der Dauer ihrer Beschäftigung gemäß nach Tagen und Monaten bei Berechnung der Pflichtplätze zu berücksichtigen. Dabei wird die Zahl der Arbeitstage oder -monate der nur vorübergehend Beschäftigten zusammengezogen und durch die Zahl der Arbeitstage eines Jahres (300) oder der Monate (12) geteilt, was zwar einige Rechenarbeit bedingt, aber immerhin als Grundlage angebracht erscheint. Den Richtlinien der Provinz Hannover sehr ähnliche Bestimmungen für die Landwirtschaft hat z. B. noch die Provinz Sachsen erlassen.

Die Verrichtung der landwirtschaftlichen Arbeit weist trotz steigender Anwendung maschineller Mittel keine derartige Differen-

[3]) Siehe Kapitel V.

zierung auf wie die der Industrie; eine Prüfung, welche Arbeit im allgemeinen für Beschädigte verschiedener Form in Frage kommt, erscheint hier eher möglich. Besonders berücksichtigt können nur die Leiden werden, die bei den Zählungen eigens ausgewiesen sind: Blindheit, Tuberkulose, Geisteskrankheit, Amputation eines oder beider Beine oder eines oder beider Arme. Die Beschädigungen anderer Art, die des überwiegender Teils der SKB., sind unter der Rubrik „sonstige Beschädigungen" zusammengefaßt, was ebenso wie der Mangel einer Berufs- und Vorbildungsstatistik die Prüfung, ob überhaupt der Zahl der Einzustellenden und ihrer Eignung entsprechende Arbeitsplätze in Deutschland vorhanden sind, unmöglich macht[4]).

Betrachtet man zunächst den Bedauernswertesten, den Blinden, so besteht der Eindruck, er sei bei landwirtschaftlicher Arbeit schwer denkbar. Es seien wieder die am 1. 1. 1926 in Bayern gezählten Kriegsblinden herausgegriffen: In der Landwirtschaft waren vor der Erblindung 107 tätig, nachher 40, von denen 30 zu ihrem alten Beruf zurückgekehrt sind. Diese Zahl kann ihre Erklärung nur dadurch finden, daß diese Kriegsblinden entweder verheiratet sind oder ihnen von anderen Angehörigen die Wirtschaft tatsächlich geführt wird. Diese Annahme wird durch die Feststellung des Statistischen Reichsamtes gestützt, daß die Blinden den höchsten Prozentsatz an Verheirateten stellen.

Die an beiden Beinen Amputierten müssen ohne weiteres für alle Arbeit, die nur einige Beweglichkeit erfordert, selbst bei künstlichen Gliedern ausscheiden. Dazu rechnet alle Feld- und Holzarbeit, Tierpflege und Tierhut. Eine Verwendung entsprechend vorgebildeter Personen ist evtl. bei den sitzend arbeitenden Bürostellen auf großen Gütern gegeben. Eine bei entsprechender Vorbildung ebenso wie die Büroarbeit für Beinamputierte mögliche Beschäftigung würde z. B. bei voller Verfügung über beide Hände die Arbeit auf Saatzuchtgütern darstellen, die den dort Eingestellten das ganze Jahr Betätigung bieten können. Die Arbeit, die dort in Frage kommt, besteht neben Schreib- und Tabellenarbeit z. B. in Wiegen der Körner, Messung der Höhe und Dicke der Halme, der Knotenabstände an den Halmen und ähnlichem. Doch ist die Zahl der Saatzuchtgüter in Deutschland keine große und entsprechende Anlernung bei Gewöhnung oder Gewohntsein an äußerst präzises Arbeiten die Vorbedingung. Als Beispiel

---

[4]) V. möchte in diesem Zusammenhang darauf hinweisen, daß in den Berufs- und Betriebszählungen nach dem Kriege die sozialpolitisch wichtig gewordene Zahl von 20 Arbeitnehmern (SBG., BetrRäteGes.) nicht berücksichtigt wurde. Auch die Zählung von 1925 kennt wie die früheren nur die Arbeitnehmerzahlen bis 5, 6—50 usw.

weiterer Betätigung für den an einem oder beiden Beinen Amputierten sei die Arbeit des Kartoffelsortierens auf Fäulnis der Früchte auf Kartoffelgütern angeführt, die der maschinell vollzogenen Größensortierung folgt und mit der Hand durchgeführt wird, was im allgemeinen im Knien evtl. auch im Sitzen erfolgen kann.

Dem im Vollbesitz seiner Glieder befindlichen Tuberkulosen bietet sich bei der Schwere der landwirtschaftlichen Arbeit nur Verwendung, wenn ihn seine Krankheit nicht zu sehr in seiner Kraft beeinträchtigt. Hier dürfte eine Gleichstellung Minderbeschädigter, auf deren Leiden die Arbeit in freier Luft günstig einwirken kann, am Platze sein. Doch muß hier eine Forderung im Interesse der Volksgesundheit betont werden: nämlich die Verwendung Tuberkuloser bei Molkereien, Käsereien, kurz bei Gewinnung von unmittelbar der menschlichen Ernährung zuzuführenden Produkten auszuschließen, was, um es vorwegzunehmen, nicht minder für Verwendung in Lebensmittelgeschäften gilt.

Den an einem Arm oder einem Bein Amputierten dagegen können sich unter Umständen keine allzu erschwerten Verwendungsmöglichkeiten bieten. Auch hier kranken ja leider die Feststellungen der Beschädigungsarten an geringer Differenzierung: Sie rechnen als Beinamputierten den, der den Fuß verloren hat wie den, dem das Bein völlig fehlt, als Armamputierten den am Handgelenk wie den an der Achsel Amputierten. Dieser Kreis umfaßt also Leute, denen künstliche Glieder einen großen Teil ihrer Arbeitsfähigkeit wiedergeben (es sei auf Beispiele unter dem Kniegelenk Amputierter mit Prothesen hingewiesen), wie solche, denen die beste Prothese bei langer Gewöhnung nur einen Ersatz dürftigster Art gewährt. Die Wald- und Holzarbeit einschließlich der mit ihr zusammenhängenden Verrichtungen dürfte für beide Arten Amputierter nur in seltenen Fällen in Betracht kommen. Nicht minder offenkundig ist die geringe Eignung des Einarmigen zum Lenken von Gespannen und Fahrzeugen, bei der Pferdewart- und -pflege, wenngleich hier Geschicklichkeit und Liebe zur Sache einen Ausgleich herbeiführen können. Eine Anzahl von Verrichtungen eröffnet sich aber dem Einarmigen insofern, als die Bedienung der meisten Maschinen, ausgenommen des Pfluges und zugleich der Mähmaschine, die Verwendung beider Hände nicht unbedingt erfordert; Säen, Kartoffellegen, Ausstreuen von Kunstdünger ist ihm fast ebenso möglich wie dem Gesunden, ausscheiden müssen für ihn naturgemäß Arbeiten mit Sense, Rechen, Heu- und Düngergabeln. Die letzteren Verrichtungen sind dem Einbeinigen mit entsprechenden Ersatzgliedern offen, seine Verwendung bei der Hut von Tieren aller Art außer der Schafhut mit gutem Hund ist dafür erschwert, dem Einarmigen jedoch ohne weiteres mög-

lich. Bei entsprechender Vorbildung eignen sich, Verläßlichkeit und beim Beinamputierten eine brauchbare Prothese vorausgesetzt, beide zu Aufsichtsposten unterer Art.

Es dürfte sich immerhin auf großen Gütern das ganze Jahr Arbeitsmöglichkeit für einen SB., z. B. an der Achsel Amputierten etwa folgender Art bieten: Im Winter Arbeit am Saatgut, Kartoffelsortieren; April bis Mai Unkrautbekämpfung, besonders Distelstechen; Mai bis September Weidehut; September bis Oktober Arbeit bei der Kartoffelernte (Zähler der gelieferten Körbe), anschließend Schweinehut auf den Stoppelfeldern.

Die Stellung des Buchhalters und Schreibers auf großen Gütern eignet sich bei entsprechender Vorbildung natürlich für SB. aller Art außer den Einarmigen, sofern die Bedienung der Schreibmaschine in Betracht kommt, und den Geisteskranken, die des Waldaufsehers für den minder Tuberkulosen wie den Einarmigen. Der Geisteskranke kann schließlich, soweit sein Defekt Mitarbeiter nicht in Gefahr bringen kann wie bei der Holzarbeit, bei den meisten Verrichtungen Verwendung finden, insbesondere bei der Tierhut; Vorsicht dürfte nur bei der Pflege von Vieh und Pferden geboten sein. Weitere verhältnismäßig leichte Unterbringungsmöglichkeit bieten für den SB. die meisten Spezialbetriebe wie Kleintier- und Geflügelzucht sowie Eierfarmen.

Zusammenfassend ist nach Ansicht des V. über die Verwendung des SB. in der Landwirtschaft zu sagen: Sie ist, trotzdem sie viel mehr als die Arbeitsteilung in der Industrie den ganzen Mann erfordert, nicht so beschränkt, wie sie zunächst erscheint. Mit der Verstärkung der Arbeitsteilung, also der Größe der Güter, wächst natürlich die Verwendungsmöglichkeit. Es lassen sich genug Beispiele anführen, in denen sb. kleine und mittlere Bauern, auch nachgeborene Bauernsöhne Leitung und Arbeit ausüben wie Gesunde. Dem V. schwebt hier besonders das Bild eines mittleren Landwirts der Holzkirchener Gegend (Oberbayern) vor, der vor 20 Jahren ein Bein verloren hat: Es gibt keine Arbeit, die er nicht selbst leitet und mitverrichtet, sein Hof wird von Sachverständigen als einer der fortgeschrittensten des Bayrischen Oberlandes bezeichnet. Und hier dürfte die Grundlage der Unterbringungsschwierigkeit des SB. auf dem Lande liegen: Die auf dem Lande Großgewordenen, die Lust und Liebe für die Landwirtschaft haben, die Eigenart des Lebens und der Arbeit auf dem Lande von kleinauf kennen, überwinden die Hemmungen ihres Schadens am leichtesten, und von diesen wieder die auf eigener Scholle Arbeitenden. Es ist leichter, aus einem Bauernsohn einen Industriearbeiter zu machen, als aus einem Industriearbeiter einen Landarbeiter, der zufrieden ist, oder einen Siedler, der seinen Unterhalt findet. So scheinen die Hauptschwierigkeiten der

Unterbringung der SB. auf dem Lande (neben den zu Anfang angeführten) in den die Landarbeiter- und Siedlerfrage überhaupt begründenden Fragen zu liegen, deren Lösung auch die Landarbeiter- und Siedlerfrage für SB. beeinflussen müßte, und diese dürfte trotz aller Maßnahmen der letzten Jahre noch weit von dem Punkt entfernt sein, der der Abneigung gegen die Landarbeit Einhalt tun könnte.

Die Befreiungsmöglichkeit von der Einstellung durch den Unternehmer durch Zuweisung einer Siedlungsstelle zu Pacht oder Eigentum ist dagegen in der Praxis nur von geringer Bedeutung. Die noch zu schildernden anderen Befreiungsmöglichkeiten sind so erheblich billiger, daß z. B. im Bereich der Kreis-HFSt. Oberbayern bis zum Frühjahr 1927 noch nicht in einem einzigen Falle von diesem Modus Gebrauch gemacht oder darum nachgesucht wurde. Auch für den Regierungsbezirk Leipzig stellte F ü l l i n g im Jahre 1923 fest, daß die ersatzweise Überlassung einer Siedelungsstelle noch in keinem Falle vorgekommen sei. Die Forderung, daß diese „angemessenen Unterhalt" bieten muß, macht diese Befreiungsmöglichkeit so teuer, daß ihr eine Bedeutung auch für die Zukunft kaum zuzusprechen ist.

Kapitel IV.

Wirtschaft, Arbeitgeber und Schwerbeschädigter.

In der Materie, die sich dem Betrachter der SBG. am augenfälligsten darstellt, wenn er sich lediglich auf den Standpunkt des Unternehmers stellt, in der Beeinträchtigung der Bewegungsfreiheit bezüglich Auswahl, Verwendungsdauer und Leistungsfähigkeit seiner Arbeiter und Angestellten, hat das Gesetz Vorgänger in Gestalt der verschiedenen eingangs erwähnten Demobilmachungsverordnungen aufzuweisen, die die Wiedereinstellung früher im Betrieb beschäftigter Arbeiter und Angestellter, die Kriegsteilnehmer waren, aufgaben. Diese Verordnungen hatten vorübergehenden, durch den Zwang der überstürzten Demobilmachung bedingten Charakter. Das SBG. in seiner alten und gegenwärtigen Form verewigt eine derartige Beschränkung und es erscheint am Platz, sich ganz allgemein die Konsequenzen für Wirtschaft und Unternehmertum zu betrachten.

Vom juristischen Standpunkt hat Fülling gelegentlich seiner rechtlichen Besprechung des Gesetzes vom 6. 6. 1920 diese Auflagen, die etwa dieselben geblieben sind, definiert[1]): „Der Staat will einen Zweck erreichen, der durch Auflegung einer Steuer, also einer Geldzahlung, nicht erfüllt werden kann." Der zu erreichende Zweck, die Beschaffung von Arbeit, könnte nur durch das Öffnen der Betriebe erreicht werden, was die Leistung des Untertanen unvertretbar, nur in natura erfüllbar und nicht abzulösen macht.

Eine Möglichkeit, diese Pflichten abzulösen, gibt nun in der neuen Fassung des Gesetzes § 9, durch den jeder Arbeitgeber, nicht nur wie 1920—1923 der landwirtschaftliche, sich von seiner Pflicht durch Zuweisung einer Siedlungsstelle, die den genügenden Unterhalt gewährt, befreien kann. Dies scheint trotz der geringen praktischen Bedeutung grundsätzlich wichtig und gibt Gelegenheit, sich mit verschiedenen Begründungen des Gesetzes auseinanderzusetzen. Es wird von verschiedenen Autoren (Fülling, Mebes, Wölz[2])) die pro-

[1]) Fülling, Die Pflicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter, Leipzig-Erlangen 1923.

[2]) Wölz, Arbeitsbeschaffung für Schwerbeschädigte, Berlin 1921.

duktive Seite des durch das Gesetz gewollten Zweckes betont, wobei Gewicht auf das Wort „produktiv" gelegt wird. Das Gesetz ordnet nach der herrschenden Rechtsmeinung (Fülling, Mebes) nicht nur die Einstellung und Entlohnung der Pflichtzahl an, sondern auch die Verwendung ihrer Arbeitskraft, entsprechend dem, was die verminderte Arbeitskraft des SB. zu leisten vermag. Starkes Gewicht wird auf die Verminderung der unproduktiven Staatsbürger gelegt und die Möglichkeit, dank dem SBG. auch die verminderte Arbeitskraft produktiv zu verwenden, bei dringender Notwendigkeit dieser Verwendung hervorgehoben. Zugleich wird zugegeben, daß mit der immer länger werdenden Zeit seit dem Kriege und dem Vergessen des „Dankes des Vaterlandes" dieser Zweck lediglich auf dem Wege obrigkeitlichen Zwanges verwirklicht werden könnte.

In diesen Begründungen scheint dem V. ein Widerspruch zu liegen. Allerdings entstammen sie einer Zeit, die andere Markt- und Arbeitsmarktverhältnisse hatte, der der Inflation. Gerade die Worte „Produktivität" und „Ausnützung auch der verminderten Arbeitskraft" gegenüber dem nötigen Zwang des Staates zu dieser Produktivität scheinen heute bei dem allgemeinen Streben nach Rationalisierung, auch bei dem natürlichen privatwirtschaftlichen Gewinnstreben jedes Unternehmers unlösbare Widersprüche. Besonders kraß wird dieser Widerspruch, wenn wir an das Heer der vollerwerbsfähigen Arbeitslosen denken, das nach einem Wort Kassels „mehr und mehr den Charakter einer Dauererscheinung angenommen hat"[3]). Wirtschaftlich gesehen scheint das Gesetz — Arbeitsbeschaffung für einen Personenkreis, der bei gegebenen Arbeitsmarktverhältnissen nur mit wenig Aussicht am Arbeitsmarkt konkurrieren könnte — eine gewisse Parallele der „produktiven Erwerbslosenfürsorge" darzustellen mit zunächst dem Unterschied, daß es sich eben vor einen hilfsbedürftigeren Arbeitnehmerkreis stellt. Dieser Kreis, das ist der zweite Unterschied, stellt die Materie in den Bereich der Wohlfahrtspflege; der sozialpolitische Einschlag (die Arbeitsbeschaffung), scheint dem V. für das Gesetz, ein Grenzgebiet zwischen beiden Materien, ein mehr äußerlicher; er tritt vor allem den belasteten Kreisen gegenüber in Erscheinung. Doch scheint es ehrlicher, wenn Aufgaben, die hauptsächlich in das Gebiet der Wohlfahrtspflege ihrem innersten Wesen nach gehören, nicht ein Mantel der Produktivität umgehängt wird, sondern sie offen auf das Gebiet verwiesen werden, dem sie entstammen, nämlich das sozial-ethische. Daß es dem Gesetzgeber nicht in dem vertretenen Ausmaß um die produktive Arbeit des SB. zu tun war, sondern mehr um seine Versorgung, ein

[3]) Kassel, Notstandsarbeiten, Münch. Neueste Nachr. vom 28. 9. 26.

Beweis dessen erscheint trotz seiner geringen Bedeutung der § 9 SBG. Gewiß leistet der SB. Arbeit und gibt der Allgemeinheit damit ein Entgelt für seine Versorgung. Doch kann seine zwangsweise Verwendung nur solange als produktiv in eigentlichstem Sinne des Wortes bezeichnet werden, als die Produktion die letzte voll arbeitsfähige und -willige Kraft aufgenommen hat, was unsere Wirtschaftsverhältnisse seit 1918 niemals zugelassen haben. Während nun die produktive Erwerbslosenfürsorge mit ihren Kosten zunächst auf dem Wege über die Steuer auf dem Volksganzen lastet, ruht der Auflagenkreis der SB.-Fürsorge außer der geldlichen Versorgung auf einem Teil des Volkes, der Wirtschaft und zunächst dem Unternehmer.

Das wird von Fülling an anderer Stelle auch klar betont, insbesondere, wenn er manche dem Arbeitgeber auferlegte Lasten als so drückend bezeichnet, daß sie nur durch Hinweis auf die soziale Pflicht KB. gegenüber getragen werden können, während schon bei UB. eigentlich eine moralische Pflicht nur bei dem Arbeitgeber vorliege, in dessen Betrieb der Beschädigte verunglückt sei, und endlich bei einem Geburtskrüppel das Fehlen jedes anderen als allgemein menschlichen Beweggrundes für eine Verpflichtung festgestellt wird. Rechtlich hervorzuheben ist seine Definition der Lasten aus dem SBG. als „gemeine Lasten", die steuergleich nach Leistungsfähigkeit des Unternehmers abgestuft sind, ohne Entschädigungspflicht des Staates.

Mag man sie so begutachten oder wie Mebes als „öffentlich-rechtliche Pflicht" auslegen, mag man betonen, der Zweck des Gesetzgebers sei durch niemand sonst zu verwirklichen, so bleibt doch die Tatsache bestehen: Die Obrigkeit hat die Last der SB.-Fürsorge einer Gruppe von Untertanen zum größten Teil auferlegt.

Der Gedanke ist naheliegend, zu verlangen: „Will schon der Staat Arbeit für die SB. schaffen, so soll er es in erster Linie in seinen eigenen Betrieben tun." Bieten doch gerade die zahlreichen Arbeitsplätze, die bei öffentlichen Körperschaften besonders in sitzender und schreibender Arbeit bei geringen Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit ausgefüllt werden können, erhebliche Unterbringungsmöglichkeiten. Dieser Gedanke wurde auch in den Leitsätzen von 1917 betont; dabei ist die Unterbringung der KB. im Staats- und Gemeindedienst fast ebenso weit geschichtlich zu verfolgen wie die Bestrebungen, die KB. anzusiedeln[4]).

Doch haben die öffentlich-rechtlichen Körperschaften ihre Pflicht bezüglich Einstellung in eigener Verwaltung in weitem Ausmaß er-

[4]) Siehe Haberding, Die Entwicklung der KB.-Fürsorge von den ältesten Zeiten bis zur Gegenwart, Berlin 1918.

füllt. Hatten auch die bis zum Erlaß der neuen Ausführungs-VO. vom 13. 4. 1924 gültigen Regelungen die Einstellungspflicht des öffentlichen Arbeitgebers bei 25 Arbeitsplätzen gegen 20 beim privaten beginnen lassen, so war sie doch schon damals grundsätzlich überschritten worden. Dabei stellen die neuen Einstellungszahlen öffentliche und private Arbeitgeber gleich, u. U. kann ersterem eine Einstellungspflicht auch bei unter 20 Arbeitsplätzen auferlegt werden, eine Befreiungsmöglichkeit kennt das Gesetz für ihn nicht. Und gerade das einschlägige Ressortministerium ist hier mit gutem Beispiel vorausgegangen. Am 1. 1. 1926, also über 2 Jahre nach Erlaß der Personalabbau-VO. hatten von 100 ihrer Gesamtarbeitsplätze mit SB. besetzt (lt. RArbBl. vom 16. 4. 1926):

RArbMin.	10,28	RWehrMin. (Marine)	2,05
RFinMin.	3,84	RMin. f. bes. Geb.	3,57
RJustMin.	2,86	Auswärt. Amt	2,03
RMin. d. Inn.	3,19	Büro d. RPräsid.	2,33
RPostMin. mit RPost	4,63	DtRBahn	3,10
RWirtschMin	2,66	Reichsbank	3,32
RWehrMin. (Heer)	3,38		

Zum gleichen Zeitpunkt nahmen die SB. im Gesamtbereich des RArbMinisteriums 7,98% der planmäßigen Beamtenstellen ein, der Prozentsatz der im Bereich des Landesfürsorgeverbandes Bayern Beschäftigten SB. belief sich am 1. 1. 1926 auf 15,20% der Gesamtarbeitsplätze, ein Satz, der nur vom Hessischen mit 15,87 und dem Landesfürsorgeverband Wiesbaden mit sogar 18,68% übertroffen wird. Es kann kein Zweifel darüber herrschen, daß dem Ruf „zuerst der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber" in weitestem Ausmaß nach- bzw. zuvorgekommen wurde.

Trotz diese Tatsache verblieb und verbleibt ein erheblicher Teil der SB. der privaten Wirtschaft zur Unterbringung.

Dem Betrachter drängt sich die Gegenfrage auf: Was erhält nun der von der Einstellungspflicht betroffene Arbeitgeber als Gegenleistung?, eine Frage, die zwar dem Juristen, der von „steuerartigen Lasten" spricht, eine contradictio in sich selbst erscheinen mag, dem wirtschaftlichen Betrachter jedoch unvermeidbar ist und um formale Bedenken auszuschalten, auf die Formel gebracht werden kann: Wie wirkt diese Last auf den Betroffenen?

Der Arbeitgeber erhält einen bzw. mehrere Mitarbeiter, die

1. in ihrer Erwerbsfähigkeit mindestens 50% geschwächt sind,
2. unter besonderem Arbeitsrecht und dabei besonderem Behördenschutz mit verschiedensten Konsequenzen stehen.

Zum ersten Punkt: Das Maß der Erwerbsminderung ist von Amts wegen festgestellt, wobei naturgemäß ein Schema unvermeidbar ist. Die Minderung um 50% z. B. entscheidet praktisch nicht, ob der Beschädigte die halbe Leistung eines gesunden Arbeiters zu vollbringen vermag; das Maß an Gegenleistung, das die Wirtschaft von dem „Mitschleppen" des Mindererwerbsfähigen erhält, ist vielmehr abhängig 1. von der Art der Beschädigung, die wiederum durch künstliche Mittel (Prothesen, Schulung) gemildert werden kann, 2. von dem Arbeitsplatz, auf den er gestellt wird, 3. von persönlichen, körperlichen und seelischen Eigenschaften des Einzustellenden, als welche Arbeitswilligkeit und ihr Grad, Geschicklichkeit, Anpassungsgabe, Auffassung, Vorbildung genannt seien, Eigenschaften, die durch Schwere und Art des Leidens herabgesetzt sein können. Grundlegend ist somit für das Ausmaß der auferlegten Pflicht die Frage der Eignung sowohl des Beschädigten für einen Arbeitsplatz wie der Arbeitsgelegenheit für den Beschädigten.

Hier ein Schema allgemein gültiger Natur aufzustellen, scheitert sowohl an der Vielgestaltigkeit der Beschädigungsarten wie der Arbeitsverrichtungen des Erwerbslebens, insbesondere der modernen Industrie. Bei der Landwirtschaft, bei Bürostellungen sowie sogenannten „Invalidenposten" ist wenigstens für die von Statistik erfaßten Beschädigungsarten eine schematische Aufstellung der Verwendungsmöglichkeit eher möglich. Diese Frage hat während des Krieges und nach dem Kriege eine Fülle von Literatur des Arztes, Ingenieurs, Arbeitgebers und des Sozial-Politikers hervorgerufen[5]), Erlasse sowohl des Reichsarbeitsministers wie von Ressortministerien beschäftigen sich mit dieser Materie, doch mehr als Hinweise allgemeiner Art neben neuen Einzelheiten, vor allem in speziellen Gewerben, kann hier nicht zutagegefördert werden. Die Frage der Eignung, zunächst der körperlichen, muß immer der Prüfung des Einzelfalles (des Arbeitsplatzes, der Beschädigungsart und ihres Grades, der Vorbildung und Umschulung) überlassen bleiben, die Eigenschaften, die den Beschädigten innerlich für den Platz geeignet machen, treten erst im Laufe des Arbeitsverhältnisses zutage.

Mag nun auch das Maß der Rentenfestsetzung niemals im Einzelfall einen Aufschluß über die Arbeitsfähigkeit geben[6]) (sie kann höher oder niedriger im Spezialfall sein), so muß doch an dem einen festgehalten werden: nur in seltenen Fällen wird ein über 50% erwerbs-

[5]) Siehe u. a. die im Lit.-Verz. genannten Arbeiten von Kreis und Perls.

[6]) Es kann z. B. ein Blinder, der 90 oder auch 100% Rente bezieht, als Masseur oder Klavierstimmer voll arbeitsfähig sein.

unfähig Erklärter die Leistung eines Gesunden vollbringen; der Arbeitgeber würde ohne das Gesetz in der Mehrzahl seinen Arbeiter aus der sich in Fülle bietenden gesunden und meist fachlich vorgebildeten Arbeitnehmerschaft wählen, wenn er sich ohne soziale, vielleicht auch vaterländische Gedanken lediglich vom Prinzip der Wirtschaftlichkeit leiten läßt. Zu seinem Anteil an der Rentenversorgung, den der Arbeitgeber auf dem Wege der Steuer mitträgt, hat er noch die Last der Einstellung, Entlohnung und Verwendung des SB. zu tragen.

Das besondere arbeitsrechtliche Verhältnis zwischen ihm und dem SB. soll, dem Ziel der vorliegenden Abhandlung entsprechend, nur soweit erläutert werden, als seine Durchführung wirtschaftlich belangreich erscheint, Reibungen hervorruft bzw. die letzte Zeit Neues ergeben hat.

Es beginnt mit der schon gestreiften Neufassung des § 1. Hat seine alte Fassung lediglich einen Bevorzugungszwang gekannt, so ist dieses Prinzip nunmehr in einen unbedingten Einstellungszwang verwandelt worden. „Die zwangsweise Einstellung eines SB. gibt somit das Recht auf Entlassung eines anderen (gesunden) Arbeitnehmers. Letztere Entlassung stellt keine unbillige Härte dar.“ [7]) Es kann ein Arbeitsvertrag zwischen dem SB. und dem Arbeitgeber auch gegen den Willen des letzteren entstehen; sein Inhalt wird in Anlehnung an bestehende Tarifverträge durch die HFSt. bestimmt („diktierter Vertrag“). Die Möglichkeit einer probeweisen Einstellung des SB. scheint dem V. nur dann gegeben sein, wenn der Arbeitgeber sich den SB. selbst gewählt hat, nicht aber bei Zwangszuweisung durch die HFSt. Im Falle einer Einstellung auf Probe (auch bei Einstellung zu vorübergehendem Zweck oder für bestimmte Zeit) endet das Arbeitsverhältnis ohne Zustimmung der HFSt. durch Zeitablauf, sofern es nicht stillschweigend oder ausdrücklich fortgesetzt wird. Ähnlich ist die Sonderstellung des SB. bei der Entlassung. Ein freiwilliges Ausscheiden ist zwar nicht an die Zustimmung der HFSt. gebunden, doch ist sie bei jeder ordentlichen Kündigung erforderlich, um diese rechtskräftig werden zu lassen. Der Antrag auf Zustimmung setzt die Kündigungsfrist in Lauf; diese beträgt, sofern nicht Gesetz oder Vertrag eine längere Frist bedingen, gegenüber dem SB. mindestens 4 Wochen. Es muß sich dabei jeweils um einen bestimmten SB. handeln, nicht z. B. bei einer Betriebseinschränkung um die Entlassung einer bestimmten Zahl, deren Auswahl im einzelnen dem Arbeitgeber überlassen wäre. Eine ohne Zustimmung der HFSt. ausgesprochene Kündigung ist beim SB. ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes unwirksam.

---

[7]) Stritzke, „Aus der Rechtsprechung zum Schwerbeschädigten-Gesetz“ S. 14.

Ausnahmen von dem Erfordernis der Zustimmung der HFSt. bzw. Umstände, bei denen die Zustimmung nicht versagt werden darf, stellen (neben der fristlosen Entlassung) nur die folgenden Fälle dar:

1. Die Auflösung, vollständige Einstellung oder nicht nur vorübergehende, wesentliche Einschränkung eines Betriebes oder einer selbständigen Betriebsabteilung. In diesem Falle verlängert sich die Kündigungsfrist einschließlich Verpflichtung der Entlohnung auf 3 Monate, eine Pflicht, die eine der schwersten Lasten aus dem Gesetz erscheint, nachdem die Gründe zur Einstellung oder Einschränkung fast immer in der allgemeinen Wirtschaftlage bzw. der des betr. Unternehmens zu suchen sind. Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen für die Erteilung der Zustimmung der HFSt. bei Einstellung oder Einschränkung vorliegen, hat die HFSt. zu fällen, als Beschwerdeinstanz kommt der dortige SB.-Ausschuß in Betracht (§ 16).
2. Die bereits erwähnte Einstellung auf Zeit oder Probe (§ 17).
3. Bei Konkurs des Betriebes (Stritzke S. 20).
4. Kündigung von seiten des SB.

Eine Milderung der starken Einschränkung der Vertragsfreiheit enthält § 14, der dem Arbeitgeber die Möglichkeit der Ersatzeinstellung für einen zu entlassenden SB. unter gewissen Erleichterungen bietet. Handelt es sich jedoch in den vorhergehenden Fällen um für die HFSt. bindende Mußvorschriften bzw. Konsequenzen aus der Konkursordnung oder dem BGB., so enthält § 14 nur eine Richtlinie für die Entscheidung, eine Sollvorschrift, die Zustimmung nicht zu versagen, wenn a) der Arbeitgeber seine Einstellungspflicht nach Art und Mindestzahl erfüllt hat, b) die Billigung der Auswahl des Neueinzustellenden durch die HFSt. vorliegt, c) der ersatzweise Einzustellende in ähnlichem Umfang erwerbsbeschränkt ist wie der bisherige. Erleichtert ist somit durch § 14 nicht die Kündigung an sich, sondern nur die Erlangung der zu ihrer Gültigkeit notwendigen Zustimmung, die tatsächlich in der Hand der HFSt. liegt.

Einen besonderen, im Gesetz nicht vorgesehenen, dafür in der Praxis um so häufigeren Fall stellt die Kündigung zur Änderung des Dienstverhältnisses dar. Gerade die Umstellung der Arbeitsmethoden in den verschiedensten Betrieben, die Rationalisierungsbestrebungen können dazu zwingen, den SB. auf einen anderen Platz zu stellen, als es bei seiner Einstellung vorgesehen war, ihm also das bisherige Arbeitsverhältnis zu kündigen und gleichzeitig einen neuen Vertrag vorzulegen. Diese Kündigung, die ja nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt, ist nicht an die Zustimmung der HFSt. gebunden[8]). Eine

[8]) Stritzke S. 21.

Entscheidung des GG. Falkenstein vom 18. 5. 1925 stellt die Verpflichtung für einen zugewiesenen SB. fest, auch andere Arbeit als die, zu der er ursprünglich eingestellt war, zu verrichten, wenn die Betriebsverhältnisse dies bedingen und die neue Arbeit nicht schwerer ist als die ursprüngliche; ein Urteil des LG. Düsseldorf vom 20. 4. 1926 äußert sich in demselben Sinn, sofern die Änderung des Dienstverhältnisses nicht zur Schikane oder zur Gesetzesumgehung erfolgt. Dasselbe Urteil erklärt die Kürzung des Einkommens um bis zu ein Fünftel, die damit verbunden war, als zwar für den SB. besonders hart, aber angesichts der Wirtschaftslage nicht unzulässig. — Dem Standpunkt des Arbeitgebers, der Rücksicht auf die wirtschaftliche Lage werden diese Urteile gerecht; auch der SB. kann unter den genannten Voraussetzungen allzuweitgehende Vorrechte nicht verlangen; trotzdem dürfte die Möglichkeit der Schikane und der Gesetzesumgehung, wie früher erwähnt, schwer auszuschalten sein.

Ähnlich liegt der Fall bei einer ebenso aktuellen Frage: der Kurzarbeit und der mit ihr verbundenen Lohnkürzung. Auch hier wird eine Zustimmung der HFSt. nicht für erforderlich, die Ankündigung der Kurzarbeit gegenüber dem SB. ohne vierwöchentliche Frist für zulässig erklärt[9]). Entgegengesetzte Meinungen äußerten die nach dem alten SBG. zuständigen Schlichtungsausschüsse Hamburg (26. 2. 1921) und Berlin (19. 5. 1921). Fülling dagegen schließt: Eine Entlassung liegt nicht vor, eine vierwöchentliche Frist ist dagegen einzuhalten, Zustimmung der HFSt. ist unnötig. Durch die Einhaltung der Kündigungsfrist soll Zeit gegeben werden, den SB. neu unterzubringen; der Platz, auf dem der SB. gestreckt arbeiten muß, gibt weniger Lohn und wird infolgedessen ungeeigneter. Der gesunde Arbeitnehmer kann, wenn er will, den alten Arbeitsplatz verlassen und sich in kurzer Zeit einen neuen suchen, dem SB. ist das nicht möglich; ergo der tiefere Sinn des Gesetzes erheischt die Einhaltung der vierwöchentlichen Frist.

Diesen Meinungen sind zunächst schon die noch zu behandelnden Gewohnheiten über die Entlohnung des SB. entgegenzuhalten. Billigen ihm diese schon im allgemeinen (ohne Anrechnung der Rente) keine höhere Entlohnung zu als dem normalen Arbeiter, lassen sie die Möglichkeit offen, ihn eben nach seiner tatsächlichen Leistung zu bezahlen, so kann ihm auch hier keine höhere Entlohnung als dem gesunden von Kurzarbeit betroffenen Arbeiter zugestanden werden, auch nicht für die Frist von einigen Wochen. Gerade die Möglichkeit, den SB. nach seiner Leistung zu entlohnen, begründet das klar; rechtlich und wirtschaftlich würde es für den, der die Arbeit strecken muß, eine un-

[9]) Stritzke S. 22.

billige Härte bedeuten, einen Teil der Belegschaft einige Zeit der Kurzarbeit voll zu entlohnen, und dem Prinzip des Gesetzes möglichster Rücksichtnahme auf Wirtschaft und Produktivität widersprechen. In demselben Sinne hat sich der SB.-Ausschuß bei der Reichsarbeitsverwaltung entschieden (RArbBl. 1925 Nr. 4 S. 157). Auch sind die Schwierigkeiten für den gesunden Arbeiter, binnen kurzem einen neuen Platz zu finden, zum mindesten in der Gegenwart größere als sie z. B. der Meinung Füllings zugrundeliegen. Läge die Sache so, dann würde schwerlich ein gesunder Arbeiter sich auf Kurzarbeit überhaupt einlassen bzw. einen Betrieb, in dem Kurzarbeit eingeführt wird, ohne weiteres verlassen.

Auch mit der zeitgemäßen Frage der Pflichten des Unternehmers bei Heruntergehen der Arbeitnehmerzahl unter 20 und der Abgrenzung der Zuständigkeit der HFSt. bei dieser Gelegenheit hat sich der SB.-Ausschuß bei der RArb-Verwaltung befaßt[10]). Berechtigte Wünsche der Arbeitgeberschaft hat jedoch diese Entscheidung nicht erfüllt. Sie gibt dem Arbeitgeber ein Anrecht auf Zustimmung zur Kündigung unter den Voraussetzungen des § 16 (dauernde vollständige Einstellung oder wesentliche Betriebseinschränkung und dreimonatliche Kündigungsfrist gegenüber dem SB.) und erklärt die Tatsache des Heruntergehens der Zahl der Arbeitsplätze sogar auf unter 20 nicht allein als genügend zum Anspruch auf die Zustimmung. Diese liege in freiem, die Verhältnisse abwägenden Ermessen der HFSt.

Zu dieser Entscheidung ist zu sagen, daß ein Betrieb, je näher er der Zahl von 20 Arbeitnehmern kommt, desto stärker von der Einstellungspflicht belastet wird. Ein Betrieb mit 800 Arbeitsplätzen kann bei der Durchschnittszahl von 2% an sb. Arbeitnehmern diese 16 leichter an einen Platz stellen, den sie annähernd ausfüllen, als ein Betrieb von etwas über 50 Arbeitsplätzen 2 oder einer von 20 einen SB. Die obige Entscheidung, berücksichtigt nicht die Herabsetzung der Arbeitnehmerzahl aus Gründen der Rationalisierung, die gerade bei kleineren Betrieben neben evtl. erhöhter Kapitalintensität sich auf besondere Auswahl in der Besetzung der Arbeitsplätze bei Durchführung arbeitsparender Methoden äußert. Diese Hemmung des Unternehmers mit einem Betrieb mit um 20 Arbeitsplätzen ist eine Belastung, die nicht minder schwer wiegt als die Pflicht der dreimonatlichen Weiterentlohnung bei Stillegung, und, zumal sie den Zustand u. U. zu einem dauernden macht, für kleinere Betriebe, besonders solche, die durch Verkehrs-, Standort- und andere Bedingungen „Grenzbetriebe" sind, noch weniger tragbar.

---

[10]) RArbBl. 1926 S. 202.

Unberührt von dem Erfordernis der Zustimmung der HFSt. läßt das Gesetz die Bestimmungen über fristlose Kündigung. Bei diesen in der Gewerbeordnung für gewerbliche Arbeiter aufgezählten Gründen steht somit der SB. dem Arbeitgeber nicht anders gegenüber als der normale Arbeiter, wenn auch die Rücksicht auf die Beschädigung, ihre Art und Schwere (z. B. bei Nervenkranken bzw. Hirnverletzten) den Arbeitgeber moralisch zu einer anderen Auffassung eventueller Gründe zu fristloser Entlassung veranlassen kann. Einige Ausnahmefälle legt jedoch § 13 des Gesetzes fest. Anhaltende Krankheit gilt sowohl beim Handlungsgehilfen (§ 72 HGB.) wie beim gewerblichen Arbeiter (§ 133 GewO.) als „wichtiger Grund" zu fristloser Entlassung, § 123 GewO. ferner läßt sie bei Gesellen und Gehilfen, die mit einer abschreckenden Krankheit behaftet sind, zu. Diese Tatsachen können beim SB. häufig vorliegen, können z. B. beim Lungenkranken zur Gefährdung seiner Mitarbeiter führen und, wie es vorgekommen ist, die Verweigerung der Belegschaft, mit dem SB. zusammenzuarbeiten, im Gefolge haben. Das Recht des Arbeitgebers zur fristlosen Entlassung ist gegenüber dem SB. in diesen Fällen bestehen geblieben; sofern es sich um die Folge einer Kriegsbeschädigung handelt, ist jedoch dazu die Zustimmung der HFSt. nötig.. Die Erteilung der Zustimmung liegt auch hier, beim Vorliegen einer ansteckenden, auf Kriegsbeschädigung beruhenden Krankheit, im Ermessen der HFSt. und erfordert eingehend Prüfung des Einzelfalles (Entsch. Nr. 23, RArbBl. 1926 S. 202). „Es wird zu prüfen sein, ob der Arbeitgeber dem SB. einen von anderen Personen getrennten Arbeitsplatz zuweisen kann, ob andere gesetzliche Bestimmungen die Weiterbeschäftigung zulassen, ferner ob dem Arbeitgeber nach seiner wirtschaftlichen Lage die Entlohnung des SB. trotz Verzicht auf seine Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist zugemutet werden darf." Daß die Arbeitgeberschaft dieser Begutachtung nicht freundlich gegenüber steht, darf nicht wundernehmen. Hier handelt es sich um einen SB., der tatsächlich für die Unterbringung, wenigstens vorübergehend, nicht geeignet ist und der Erwerbslosenfürsorge, somit der Allgemeinheit zur Last fallen sollte, eine Last, die je nach wirtschaftlicher Lage nun u. U. der Unternehmer ohne Gegenleistung tragen soll, sofern ihn die Behörde als dazu fähig begutachtet. Ähnliche Umstände liegen vor bei der Anrechnung von Fehltagen und Fehlstunden, die sowohl aus Krankheit als Beschädigungsfolge wie Gängen zum Versorgungsamt, ärztlichen Untersuchungen hervorgehen können, wobei bisher der Rechtszustand nicht als geklärt betrachtet werden kann.

Ein besonders heikles Sonderkapitel der Kündigungsfrage stellt die Beteiligung des SB. an einem Streik dar, bzw. sein Betroffenwerden

von einer Aussperrung, und es muß dem Betrachter der erheblichen Anzahl von Entscheidungen auffallen, daß gerade hier eine Rechtsunsicherheit vorliegt.

Zunächst stellt § 13/3 anscheinend zweifelsfrei fest, daß SB., denen lediglich aus Anlaß eines Streiks oder einer Aussperrung gekündigt wurde, nach Ende des Streiks oder der Aussperrung wieder einzustellen sind. Mebes begründet dies, „es handele sich dabei regelmäßig um wirtschaftliche oder politische Kampfmaßnahmen, denen die SB. sich nicht entziehen können, weshalb ihnen durch ihre meist nur passive Beteiligung kein Schaden erwachsen soll, doch sei ihnen während der Dauer des Streiks oder der Aussperrung keine Ausnahmestellung vor der übrigen Arbeitnehmerschaft einzuräumen. Ihre Wiedereinstellung nach § 13/3 bedeute eine Neueinstellung, Voraussetzung dafür sei, daß kein anderer Grund zur fristlosen Entlassung vorgelegen habe als Beteiligung am Streik bzw. die Aussperrung. Keine Pflicht zur Wiedereinstellung bestehe, wenn der SB. auch durch sein sonstiges Verhalten Anlaß zur Kündigung gegeben habe, ferner bei Beteiligung an einem verbotenen Streik (z. B. Buchdruckerstreik November 1923). Unerheblich sei es auch, ob es sich um einen von der Organisation oder Belegschaft beschlossenen oder einen wilden Streik handele, ob der SB. sich unmittelbar daran beteiligt habe; auch eine gewisse passive Resistenz könne schon in den Rahmen des kurz bevorstehenden Streiks fallen".

Umstritten ist zunächst schon — abgesehen von der Frage, unter welchen Umständen der entlassene oder ausgesperrte SB. wieder einzustellen ist —, ob Teilnahme am Streik den Grund zur fristlosen Entlassung eines SB. darstellt, doch scheint dem V. trotz mancher entgegenstehender Auffassungen (z. B. Urteil des GG. Königsberg vom 27. 2. 1924)) diese Tatsache aus dem Gesetze hervorzugehen, was von einem Urteil des GG. Hamburg vom 5. 9. 1923 und des LG. Aachen vom 27. 4. 1926 gestützt wird. Ein Urteil des LG. Cassel erklärt zwar Streik nicht als Grund fristloser Entlassung, dagegen als Grund zur normalen Kündigung zu vertraglichen Bedingungen ohne Zustimmung der HFSt.; bei wildem Streik erklärt Potthoff im „Arbeitsrecht" (S. 799) die fristlose Entlassung für zulässig, auch Fülling bejaht dies bei Arbeitsverweigerung, vor allem Streik. Die ausweichende Lösung, die Mebes bringt, „Das Gesetz läßt die Frage offen, ob eine fristlose Entlassung aus Anlaß eines Streiks berechtigt ist", vermag wohl niemand zu befriedigen.

Unberührt von dieser Frage, ob fristlose Entlassung zu Recht besteht, ist die Wiedereinstellung nach einem Streik, über die die Meinungen nicht minder geteilt sind. Der Schwerpunkt der Auslegung des Gesetzes dürfte wohl auf dem Wörtchen „denen lediglich aus

Anlaß eines Streiks oder Aussperrung gekündigt wurde" liegen. Wölz (Monatsschrift des Verbandes Deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte 29. Jahrg. S. 160) nimmt an, diese Frage sei von der HFSt. zu entscheiden; der von Mebes geäußerten Ansicht, der Arbeitgeber müsse sogar einen sb. Rädelsführer an einem wilden Streik wieder einstellen, steht ein Urteil des LG. Aachen vom 14. 2. 1925 entgegen, ebenso Urteile der LG. Bremen (vom 9. 4. 1924) und Köln (vom 19. 12. 1924). Urteile der GG. Berlin und Hannover sehen die Wiedereinstellung nur vor, wenn sich der SB. mehr oder minder gezwungen dem Arbeitskampf angeschlossen habe, nicht aber bei aktiver Beteiligung oder Sabotageakten. Ein Streikpostenstehen allein erklärt das GG. Hamburg dagegen nicht als Grund, die Wiedereinstellung zu verweigern.

Der Arbeitgeberstandpunkt, der SB., der zahlreiche Vorrechte genießt und Interesse an Gleichmäßigkeit seines Arbeitsverhältnisses besitzt, sollte sich von Arbeitskämpfen, besonders wilden Streiks und Führerschaft fernhalten, erscheint verständlich. Nach den dem V. aus Unternehmerkreisen gewordenen Mitteilungen scheint auch die führende Beteiligung des SB. zu den Seltenheiten zu gehören; bei erzwungener oder erzwungen erscheinender Beteiligung schützt ihn das Gesetz zwar u. U. nicht von der fristlosen Entlassung, sichert ihm aber seinen Arbeitsplatz nach Ende des Streiks sowie den gefahrlosen Genuß eventueller Ergebnisse des Arbeitskampfes. Es erscheint bedauerlich, daß der Regierungsentwurf: „die Wiedereinstellung kann aus einem wichtigen Grund abgelehnt werden; über den Anspruch auf Wiedereinstellung entscheidet auf Antrag das Arbeitsgericht", dessen letzter Satz wenigstens für die Wiedereinstellung klare Rechtsverhältnisse geschaffen hätte, vom Reichstag gestrichen wurde. Tatsächlich stellt die von Mebes geäußerte und auch von einigen den obigen Entscheidungen widersprechenden Urteilen (z. B. des LG. 1 Berlin vom 3. 3. 1924) gestützte Möglichkeit der Wiedereinstellungspflicht auch bei führender Streikbeteiligung eine unbillige Härte für den Arbeitgeber und u. U. eine allzu billige Waffe in der Hand der Streikenden bei evtl. Vorschiebung des geschützten SB. dar. Andererseits ist nicht zu leugnen, daß die Lage eines SB. bei Ausbruch eines Streiks keine beneidenswerte ist. Auf der einen Seite läuft er bei Beteiligung Gefahr, einige Zeit den Arbeitsplatz zu verlieren, auf der anderen Seite steht er unter dem Druck seiner Kameraden und der Arbeiterorganisationen, die ihm teilweise seiner Vorrechte wegen ohnehin nicht hold gesinnt sind; der auf Solidaritätsgefühle anspielende Satz Mebes, „es soll ihm nicht zugemutet werden, den Streikbrecher zu spielen", kann ohne weiteres auf die Möglichkeit äußerlicher, ja körperlicher Belästigungen neben der Möglichkeit der Erschwerung seiner weiteren Tätigkeit ausgedehnt

werden. Dabei ist sogar die Möglichkeit gegeben, daß er auch ohne Kündigung seine Entlohnung für einige Zeit verliert, sofern nämlich der Arbeitgeber infolge des Streiks ihn nicht beschäftigen kann, somit den Umstand nicht zu vertreten hat, auf dem die Nichtannahme der Dienste des SB. beruht (siehe auch Urteil des GG. Köln vom 8. 2. 1924).

Die Möglichkeit, den SB. Arbeitskämpfen zu entziehen, wäre sehr wünschenswert. Fülling berichtet von einem Versuch des Kreisamtes Leipzig, der dortigen HFSt., auf die Gewerkschaften dahin einzuwirken, daß die SB. von jedem Streik ausgeschlossen würden unter Hinweis darauf, daß die wenigen SB. keinerlei Streikmaßnahmen beeinträchtigen könnten. Der Versuch scheiterte an der ablehnenden Haltung der Sächsischen Gewerkschaften, die erklärten, der eingearbeitete SB. könnte fremden Streikbrechern nützlich werden. Doch wurden gelegentlich des Metallarbeiterstreiks in Leipzig und des Streiks auf der Schichauwerft 1921 wie des Eisenbahnerstreiks 1922 die SB. ausdrücklich ausgenommen. Weitere Fälle als diese von Fülling angeführten sind dem V. nicht bekannt geworden.

Bezüglich der Aussperrung stehen jedoch dessen Ansicht, sie sei dem SB. gegenüber nicht möglich, es sei die vierwöchentliche Kündigungsfrist wie die Zustimmung der HFSt. nötig, verschiedene unterdessen gefällte Entscheidungen entgegen. (LG. Hagen im Wald vom 14. 10. 1924, LG. Kassel vom 25. 10. 1925.) Umstritten scheint hier lediglich die Frage des Lohnes. Während Fülling die Aussperrung ohne Kündigungsfrist als Vertragsverletzung erklärt und auf das Recht auf entgangenen Lohn sowie Schadensersatz schließt, folgert Mebes, es sei dem SB. während der Aussperrung keinerlei Ausnahmestellung einzuräumen. Das LG. Dortmund erklärt unterm 22. 12. 1924 bei einem Arbeitskampf zwar alle gesetzlich zulässigen Zwangsmittel auf beiden Seiten für anwendbar ohne Rücksicht auf die SB.-Eigenschaft, legt jedoch bis zum Ablauf der gesetzlichen und vertraglichen Frist den Anspruch auf Lohn fest. Das LG. Stettin (29. 9.1924) billigt bei Sympathieaussperrung dem SB. den gesetzlichen Schutz weiter zu, erklärt jedoch bei Aussperrung eines Teils der Belegschaft wegen vertragswidrigem Verhalten auch die fristlose Entlassung des SB. für zulässig.

Die zahlreichen sich oft recht widersprechenden Anschauungen in der Auslegung des Gesetzes sprechen für die Wichtigkeit der Frage „Streik und Aussperrung in der Durchführung des SBG.“. Doch sind diese Widersprüche zu bedauern, nachdem es sich um ein Gesetz handelt, über dessen Auslegung vor allem der juristische Laie, der Arbeitgeber, der Gewerkschaftsbeamte, der Berater des Beschädigten bei dessen Vereinigungen, der Betriebsrat, ohne Studium zahlreicher Entscheidungen und Kommentare sich klar sein sollte. Die Herbeiführung klarer Zu-

stände von seiten des Reichsgerichts, evtl. Eingehen auf diese Punkte durch eine Gesetzesnovelle wäre im Interesse aller Beteiligten. Diese Absicht, die mit der Neufassung des Gesetzes 1923 verwirklicht werden sollte (Reichstags-Drucks. 5295 vom 28. 11. 1922), wartet bis heute auf ihre Erfüllung.

Während nun die Frage der Entlohnung, die die Belastung der Produktion und der Wirtschaft überhaupt am deutlichsten wiederzugeben vermöchte, bei Gelegenheit von Sonderfällen wiederholt im Gesetze berührt wird, hat es der Gesetzgeber vermieden, auf Art der Entlohnung sowie auf die Lohnhöhe durch Vorschriften einzugehen; er hat diese der freien Vereinbarung zwischen den Organisationen der Arbeitgeber und -nehmer überlassen, soweit Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen bestehen. Nur wenn solche nicht existieren, ist für die Bestimmung des Inhalts des Arbeitsvertrages für den SB. die HFSt. zuständig; an bestehende Verträge und Vereinbarungen ist sie also gebunden. Das dem deutschen Gesetz sehr ähnliche österreichische bestimmt hier in seinem § 6, die Entlohnung dürfe nur dann geringer sein als die tarifmäßige oder ortsübliche, wenn erwiesen ist, daß die Arbeitsleistung sich unter der normalen hält. Zum mindesten habe aber die Entlohnung der geleisteten Arbeit zu entsprechen und müsse für die Sicherung des Unterhaltes genügen. Das deutsche SBG. von 1920 war ebenfalls in seinem § 13 auf diesen Punkt eingegangen und bestimmte ausdrücklich, daß die Entlohnung des SB. nach der Arbeitsfähigkeit zu bemessen sei.

Beeinflußt wird dagegen die Lohnhöhe für den SB. sowohl durch das Reichsversorgungsgesetz, das verbietet, die Versorgungsgebühren bei Bemessung des Arbeitsentgeltes zum Nachteil des Beschäftigten zu berücksichtigen, insbesondere sie ganz oder teilweise anzurechnen; parallel mit dieser Vorschrift läuft die Verordnung betr. eine vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. 1. 1919 (RGBl. S. 111). Sind jedoch die Renten auf den Lohn nicht anrechenbar, so billigt doch die herrschende Rechtsmeinung (GG. Pinneberg vom 26. 7. 1926, Stritzke S. 23) dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu, den SB. seiner tatsächlichen Leistung nach zu bezahlen, sofern Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen bestehen, die bei geringerer Leistung geringeren Lohn bzw. die vereinbarten Löhne nur für normale Arbeitsleistungen vorsehen, also Minderleistungsklauseln enthalten. Tatsächlich hat die Praxis das Problem der Entlohnung stillschweigend gelöst. Der V., dem dank des Entgegenkommens der Vereinigung Bayerischer Arbeitgeberverbände ermöglicht wurde, die sämtlichen in Bayern seit 1920 im Bereich der Eisen- und Metallindustrie, des Bergbaus, der Reichs- und Staatsbetriebe, der Industrie der Steine und Erden sowie des Buchdrucker-

gewerbes geschlossenen Tarifverträge inklusive der einschlägigen Reichsmanteltarife einzusehen, konnte dort überall Minderleistungsklauseln feststellen, teil allgemeiner Natur, zum größten Teil aber für K. und UB., bzw. für den Tariflohn Voraussetzung voller Leistungsfähigkeit. Dagegen wird auch die indirekte Anrechnung der Rente durchwegs dadurch unterbunden, daß die Entlohnung bei Minderleistung im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Vertretung der Belegschaft unter Anlehnung an die bestehenden Tarifverträge vereinbart wird. Zahlreiche Verträge, insbesondere die der Reichs- und Staatsbetriebe, verbieten ausdrücklich die Anwendung der rentenmäßig festgestellten Erwerbsunfähigkeit als Maßstab, bei auch indirekter Anrechnung der Rente würde ja die Beschäftigung z. B. eines Erwerbsunfähigen jeden Sinn verlieren. Es finden sich auch in den Verträgen so wenig reine Stundenlöhne, daß die Möglichkeit, den SB. nach seiner tatsächlichen Leistung zu entlohnen, im großen ganzen gesichert scheint. Die Belastung durch das Gesetz bei dieser normalen Praxis der Entlohnung (nicht der evtl. unproduktiven Weiterentlohnung z. B. bei Stillegung) drückt sich also nicht so sehr durch Produktionsverteuerung, als durch evtl. Produktionsverminderung auf den Pflichtplätzen aus. Doch ist auch die Möglichkeit einer unmittelbaren Verteuerung unter gewissen Umständen gegeben, so bei zwangsweiser Einstellung höher entlohnter männlicher Minderleistungsfähiger in Betrieben mit vorwiegend weiblicher Belegschaft, ein Punkt, der gelegentlich der Befreiungsmöglichkeiten Schwierigkeiten macht.

Gegen die Minderleistungsklauseln hat sich F ü l l i n g gewendet, der sie nach Möglichkeit für die SB. völlig unterbunden bzw. nur in Ausnahmefällen angewendet sehen will, da ein Arbeitgeber, der grundsätzlich den vollen Lohn bezahlen muß, den SB. möglichst rasch zu einer vollen Arbeitskraft ausbilden würde. Doch scheint dieser Standpunkt sowohl gar zu einseitig zu sein, als auch praktische Schwierigkeiten zu bereiten. Voraussetzung dazu wären zunächst überall nur reine Stundenlöhne. Eine derartige Bestimmung dürfte ferner verbitternd auf den gesunden Arbeiter wirken und keineswegs dazu beitragen, einen evtl. „Rentenneid" zu vermindern; sie dürfte des weiteren insofern ein Hindernis der Durchführung des Gesetzes bilden, als tatsächlich eine a priori volle Bezahlung von Minderleistung (die bei dem SB., der seinen Beruf wechseln mußte, mindestens zunächst vorliegen wird) starken Widerstand der Arbeitgeber, und zwar berechtigterweise, hervorrufen würde, ganz abgesehen davon, daß es nicht möglich ist, zu sagen, wieviele SB. die normale Leistungsfähigkeit selbst auf geeigneten Stellen je werden erreichen können. Zur Produktionsminderung käme somit ohne weiteres, wenigstens für die Zeit der Ausbildung, eine

Produktionsverteuerung. Für den SB. endlich wäre es bitter, zunächst vielleicht einige Monate den vollen Lohn zu beziehen, um dann, wenn es sich herausstellt, daß er die Volleistung doch nicht erreichen wird, der Ausnahmefall also eintritt, eine Lohnherabsetzung über sich ergehen lassen zu müssen. Gerade die Möglichkeit, den SB. seiner tatsächlichen Leistung nach zu entlohnen, erscheint dem V. so außerordentlich wichtig für die Tragbarkeit der Last, daß ein Abgehen von ihr die Grundlagen der SB.-Fürsorge erschüttern dürfte. Es darf hier auch auf die Tarifverträge des Buchdruckergewerbes hingewiesen werden, dessen loyale Haltung gegenüber der Arbeitnehmerschaft von jeher bekannt ist, die aber ebenso die Klauseln für Minderleistung enthalten wie die übrigen Gewerbe.

So stellt sich das Gesetz der Wirtschaft und dem Arbeitgeber gegenüber zunächst als Einschränkung der Vertragsfreiheit mit einer Fülle von Kleinarbeit, die manchem die Belastung schwerer hinzustellen vermag als sie tatsächlich oft wirtschaftlich ist. Die außerordentlichen Rechte, die bei der Durchführung in das freie Ermessen der HFSt. bzw. der örtlichen FSt. gelegt sind, machen das Ausmaß dieser Kleinarbeit, zu der oft eine gewisse Rechtsunsicherheit kommt, stark abhängig von der Handhabung durch die Behörde. Ob diese auf die berechtigten Forderungen der Wirtschaft eingeht, ob sie sich lediglich als Vertreterin der Beschädigten, die um jeden Preis, ganz gleich wo, unterzubringen sind, ansieht oder ob sie die übergeordnete Stelle ist, die die Belange von Wohlfahrtspflege und Sozialpolitik mit denen der Wirtschaft nach Möglichkeit in Einklang bringt, das kann das Urteil über diesen (kleineren, aber vielleicht recht ärgerlichen) Teil der Belastung sehr verschieden gestalten. Gedacht ist die HFSt. als die über den Beteiligten stehende Behörde. Die Art, wie z. B. ihre Organe Betriebskontrollen vornehmen, wie sie die Eignung des SB., und die Art und Lage des Betriebs berücksichtigen, können dem Arbeitgeber die Erfüllung dieser Kleinarbeit tragbar machen oder ihn zu passivem Widerstand veranlassen. Gerade deshalb darf die HFSt. ihres neutralen Charakters nicht entkleidet werden, wie es eine Übung zu tun geeignet ist: die Vertretung von SB. durch Beamte der HFSt. vor den Gewerbegerichten.

Trotz Anerkennung der neutralen Stellung der HFSt. hat sich ein Beschluß des Kaufmannsgerichtes Nürnberg (vom 31. 3. 1926) auf den Standpunkt gestellt, diese Vertretung sei in Ordnung; das Gewerbegerichtsgesetz schließt Vertretung durch Rechtsanwälte aus, die sonst übliche Vertretung durch Gewerkschaftsbeamte wird für nicht zulässig erklärt, da es sich um einen besonderen Personenkreis handelt. Der Antrag der Nürnberg-Fürther Arbeitgeberschaft, der auf die Konflikte

dieses Bevollmächtigten, der bald Partei, bald Beamter sein soll, hinwies, der forderte, man müsse eine Behörde als Einheit betrachten können, der sich auf den Umstand stützte, der Beamte habe Einfluß auf die Entscheidung durch Lieferung von Material dank seiner Stellung, wurde abgewiesen. Diese Entscheidung, selbst wenn sie rechtlich haltbar ist, ist sehr zu bedauern; sie ist geeignet, das Vertrauen in die Neutralität der Behörde zu erschüttern, die HFSt. der Eigenschaft, Sozialpolitik im eigentlichsten Sinne des Wortes zu treiben, zu entkleiden und einen Zustand zu schaffen, der bei der Notwendigkeit der freiwilligen Gesetzesdurchführung weder der Wirtschaft noch der Wohlfahrtspflege und Sozialpolitik förderlich sein kann. Unzweckmäßiges Handeln von untergeordneten Beamten vermag solche Zweifel zu verstärken, das Bekanntwerden von Äußerungen mangelnder Objektivität, mögen sie auch vereinzelt als Ungeschicklichkeit wenig Verantwortlicher dastehen, schafft allzu leicht Grund zu Verallgemeinerungen und ruft Widerstände hervor, die zuletzt der SB. zu büßen hat.

Wichtiger als diese Verdrießlichkeiten (sie kosten schließlich wie die Durchführung der übrigen sozialen Gesetzgebung der Wirtschaft viele unproduktive Arbeit) ist die wirtschaftliche Belastung durch das Gesetz, die sich verschieden äußert. Zunächst fügt sie den sozialen Lasten, die auf der Wirtschaft ruhen, eine neue hinzu, die sich infolge ihrer Eigenart der zahlenmäßigen Erfassung entzieht: die zwangsweise Beschäftigung nicht voll arbeitsfähiger Personen, die Pflicht, gewisse Plätze mit solchen zu besetzten bzw. sie für diese freizuhalten, auf voll arbeitsfähige Personen somit in gewissem Prozentsatz zu verzichten bzw. solche zu entlassen. Auf die Einzelheiten wurde vorstehend eingegangen.

Gegen die Belastung der Wirtschaft durch die Sozialpolitik der Nachkriegszeit haben sich warnende Stimmen erhoben, die darauf hinweisen, daß Sozialpolitik nur auf dem Boden der Wirtschaft zu gedeihen vermag, daß sie nie Selbstzweck sein kann, daß es auf den Willen der Arbeitgeber zur Sozialpolitik ankomme bei ihrer Einsicht in die Zweckmäßigkeit dessen, was sie ihnen auferlegt. Zahlen wie sie Herkner[11]) u. a. aus den Feststellungen der Siemens-Schuckert-Werke anführt, in deren Bereich auf hundert für Arbeit bezahlte Goldmark 1913 ca. 41, 1923 dagegen 90 Goldmark für unproduktive Arbeit entfielen, erscheinen als schwerwiegende Symptome, mag sich gleich seit 1923 einiges zum Besseren gewendet haben. Maßnahmen wie die Ausdehnung der Demobilmachungsbestimmungen bis in das Jahr 1923 hinein, jahre-

---

[11]) Herkner, Umstrittene und bestrittene Sozialpolitik, Schmollers Jahrbuch 1924.

lang durchgeführte Kündigungssperren auf unserem Sondergebiet ließen die Frage aufwerfen, ob die deutsche Sozialpolitik nicht allzu stark einer einseitigen Klassenpolitik sich genähert hat, kurz, ob sie ihren Zweck, „das Ganze zu erhalten, zu entfalten und zu fördern und einzelne Gruppen um des Ganzen willen zu unterstützen und zu fördern“ (von Zwiedineck-Südenhorst)[12]), erfüllt hat und nicht ins Gegenteil umgeschlagen ist, so daß die auf Kosten des Ganzen momentan gekräftigten Gruppen eines Tages die Schäden, die dem Ganzen ihretwegen zugefügt wurden, voran zu tragen haben werden.

Das SBG., das sich allerdings vor einen besonderen Personenkreis stellt, steht in einer Linie mit den übrigen sozialen Belastungen, die zu den Lasten des Friedensvertrages, des wirtschaftlichen und politischen Zusammenbruches in einer Zeit hinzugekommen sind, in der unsere Wirtschaft sich wieder erheben und wettbewerbsfähig werden soll. Verstärkt kann unter diesen Lasten die der Beschäftigung der SB. in verschiedenen Wirtschaftszweigen werden durch die Struktur einzelner dieser Zweige, worauf im folgenden einzugehen sein wird.

---

[12]) von Zw.-Südenhorst, Zum Schicksal der Sozialpolitik in Deutschland, Schmollers Jahrb. 1923.

Kapitel V.

Die Befreiungsmöglichkeiten für die private Wirtschaft und ihre Handhabung mit Berücksichtigung der Eignung des Schwerbeschädigten (mit Ausnahme der Befreiung durch Siedelung).

Neben den bereits erwähnten Möglichkeiten für den Arbeitgeber, sich durch Zuweisung einer Siedelungsstelle zu befreien, sieht § 6 vor: „Der Reichsarbeitsminister kann seine Anordnungen auf einzelne Berufsgruppen beschränken, er kann einzelne Berufsgruppen hiervon ausschließen und den Bruchteil für verschiedene Berufsgruppen verschieden festsetzen."

Trotz zahlreicher Ansuchen, die aus der Textilindustrie, der Putzbranche, dem Bergbau wie von den Trambahnen, Klein- und Privatbahnen an das Reichsarbeitsministerium gelangten, wurden bislang alle Anträge einzelner Gewerbegruppen um generelle Befreiung oder besondere Festsetzung des Einstellungssatzes abgelehnt; praktische Bedeutung kommt dafür in um so höherem Maß dem Abs. 2 des § 6 zu, der die HFSt. ermächtigt, einzelne private Arbeitgeber ganz oder teilweise zu befreien, und die Möglichkeit gibt, die Befreiung an Bedingungen zu knüpfen, die der Förderung der Arbeitsfürsorge oder der SB.-Fürsorge dienen. Es liegt darin eine Ähnlichkeit mit dem Verfahren Österreichs; während jedoch dort jeder Arbeitgeber berechtigt ist, seine Pflicht durch Geld abzulösen, somit der Grundsatz einer Sondersteuer in Gestalt der „Ausgleichstaxe" tatsächlich gegeben ist, bleibt bei uns die Arbeitsbeschaffung im Vordergrunde. Da diese, wie die amtliche Begründung hervorhebt (ihr folgen alle entsprechenden Erlasse der Fürsorgestellen verschiedensten Grades), an erster Stelle steht, soll die Bezahlung von Geldbeträgen erst in letzter Linie in Betracht kommen; insbesondere weist die amtliche Begründung auf andere Befreiungsmöglichkeiten hin und nennt: Die Einstellung von Kriegerwitwen oder Frauen von SB., Vergebung von Aufträgen an KB. oder sonstige Erwerbsbeschränkte. Der Wille des Gesetzgebers, die einmal auferlegte Last gleichmäßig, ohne unnötige Härten zu verteilen, ergibt die Notwendigkeit, die Ver-

hältnisse eines zu befreienden Arbeitgebers durch eine örtliche Behörde nachzuprüfen, was zu einer Dezentralisation der Befreiungsbefugnis bei den HFSt. geführt hat. Die Begründung des SBG. weist ausdrücklich auf Betriebe hin, deren technische Eigenart die Einstellung erschwert, wie Betriebe mit ausschließlich weiblichen Arbeitskräften, Konfektion, Putz usw. Unberührt von allen Befreiungsmöglichkeiten bleibt die Pflicht zur Einstellung[1]).

Die Gründe, die die Unterbringung erschweren und den Arbeitgeber zu Befreiungsgesuchen veranlassen, sind in den meisten Bezirken Deutschlands die folgenden: Es besteht, besonders in Industriebezirken, ähnlich wie in der Landwirtschaft die Schwierigkeit, zugewiesenen SB. angesichts der Wohnungsnot geeignete Unterkunft zu schaffen. Dieser Umstand wird dadurch verstärkt, daß ein hoher Prozentsatz der SB. (80,7%) verheiratet ist. Die Schwierigkeit der Unterbringung führt auch für den SB. selbst zu Schwierigkeiten; man denke an die Notwendigkeit einer ev. doppelten Haushaltsführung, die nicht geeignet ist, seine Lust zur Annahme einer solchen Stellung zu heben. Insbesondere in Bergbaubezirken ist mit bedeutenden Wohnungsschwierigkeiten zu rechnen.

Die zweite größere Schwierigkeit ist die Struktur verschiedener Betriebe, und diese Frage hängt zusammen mit der Frage der Eignung des SB. bei der überwiegenden Eigenschaft des SB. als männlichem Arbeitnehmer. An der Spitze stehen hier bezüglich der Schwierigkeiten die Textilindustrie, Betriebe des Putz-, Bekleidungs- und Reinigungsgewerbes, also Betriebe mit vorwiegend weiblicher Arbeitnehmerschaft, ferner Saisongewerbe und solche, die erhöhte Betriebsgefahren in sich schließen, wie das Baugewerbe. Zu Saisonbetrieben müssen die Hilfsgewerbe der Baubranche gerechnet werden, wie Malerei ,Installation und Spenglerei; Schwierigkeiten bietet ferner die Unterbringung von SB. mit bestimmten Gebrechen und Fehlern in der chemischen Industrie, die nebenbei einen erheblichen Grad weiblicher Beschäftigung aufweist, ferner die Arbeit in der Steinindustrie und endlich Präzisionsarbeit erfordernde Gewerbe, in denen der gelernte Arbeiter einen ganz anderen Raum einnimmt wie in anderen Gewerben.

Besondere Aufmerksamkeit verdient ihrer Eigenart wie ihrer Bedeutung nach die Textil- und Bekleidungsindustrie, zumal sie noch Saisongewerbe ist. Alle diese Fragen sind seit der neuen Fassung des § 1 besonders aktuelle geworden.

Über die Beschäftigung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer in den der Gewerbeaufsicht unterstehenden Betrieben gibt das Stat.

[1]) Dieser Grundsatz wird auch bei Betrieben mit fast ausschließlicher oder ausschließlicher weiblicher Belegschaft durchgeführt.

Jahrb. für das Deutsche Reich von 1926 die folgenden Zahlen an. Es beschäftigten

		erwachsene männl. Arbeitnehmer	weibliche insgesamt
Spinnstoffgewerbe .	1922	335 270	529 987
	1924	354 654	512 476
Bekleidungsgewerbe	1922	121 001	280 375
	1924	121 834	283 307

Es dürfte angesichts dieser Zahlen kein Zweifel bestehen, daß die angeführten Gewerbe von einem schematisch durchgeführten Einstellungszwang besonders schwer getroffen werden. Es kann auch weder im Interesse des Arbeitsfriedens noch der freudigen Aufnahme des SB. liegen, wenn seine Einstellung die Entlassung eines vielleicht bewährten Arbeitnehmers zur Folge hat, es ist eine schwere Auflage für den Arbeitgeber, wenn ihm, wie von einer bayerischen Kreis-HFSt., in Konsequenz der neuen Fassung des § 1 aufgegeben wird, entsprechende Arbeitsplätze eben frei zu machen oder neu zu schaffen. Eine andere stellte ähnlich fest, der Arbeitgeber habe nicht das Recht, einen SB. für einen bestimmten Platz zu verlangen; er sei zwar nicht verpflichtet, sich selbst einen geeigneten SB. zu suchen, tut er es nicht, so muß er mit der Zwangszuweisung rechnen. Ein Beispiel wie das der Zuweisung von 2 SB. an eine südbayerische Firma der Textilindustrie, die bei 186 weiblichen und 37 männlichen Arbeitnehmern $^3/_4$ des Jahres 1926 bei Kurzarbeit bis zu $16^3/_4$ Stunden die Woche verbracht hatte, das nicht vereinzelt dasteht, läßt die Frage aufwerfen, ob tatsächlich die vom Gesetzgeber gewollte Rücksicht in allen Fällen genommen wird. Generell, wie es bei Zuweisungsbegründung des SB. oft geschieht, eine Personalumstellung zu empfehlen, dürfte doch nicht notwendig sein, sofern diese bei Wahrung der Betriebsinteressen möglich ist. Die Begründung der „Produktivität" dieser durch das Gesetz häufig bedingten Lage kann durch solche Praxis schwerlich ein Stütze finden. Eine Einstellung von weiblichen SB., durch die dem Gesetze ebenfalls genügt werden kann (ist doch die Einstellung ohne Unterschied des Geschlechts an die rentenmäßige SB.-Eigenschaft gebunden), wird nur selten in Frage kommen. Das Hauptkontingent der SB. stellen immer noch die des Weltkriegs, von denen einschließlich der Minderbeschädigten nur $1^1/_{16}{}^0/_{00}$ weiblichen Geschlechts ist. (Über die Zahl der weiblichen UB. können mangels zahlenmäßiger Erfassung Angaben nicht gemacht werden.) Bezüglich der Einstellung von Kriegerwitwen, die insbesondere bei vorwiegend weiblicher Belegschaft als Ersatzleistung vorgesehen ist, dürfte die Feststellung einer HFSt. von Interesse sein: „Ihre Kriegs-

opfereigenschaft äußert sich dem Arbeitgeber gegenüber nicht, da ihre Leistungsfähigkeit die der normalen Arbeiterin zeigt." Aus industriellen Kreisen wird erklärt, die Kriegerwitwen reichten zur Ersatzstellung nicht aus, was zahlenmäßig betrachtet stichhaltig erscheint. Ihre Zahl im Deutschen Reich betrug Oktober 1926 zwar 364 950, von denen jedoch nur 39 037 als erwerbsfähig bezeichnet werden (RArbBl. 1926 Nr. 24). Die an sich schon verhältnismäßig geringe Zahl von Kriegerwitwen erklärt sich daraus, daß nach angestellten Berechnungen ca. 200 000 wieder geheiratet haben. Auch kann aus dieser Zahl nicht darauf geschlossen werden, ob sie gerade im Bereich der entsprechenden FSt. ausreichten, ob sie, als die FSt. an die einschlägigen Betriebe herantrat, gerade verfügbar waren und wie viele vermittlungswillig sind. Ähnlich liegen die Verhältnisse bei Ersatzleistung durch Einstellung der Frauen von SB. Dabei darf der hohe Prozentsatz der verheirateten SB. einen Schluß dahin zulassen, wie stark gerade die SB. hilfsbedürftig sind; gerade hier wird eine Vernachlässigung der häuslichen Pflichten der Frau durch Übernahme eines Berufs schwerer wiegen als bei einem gesunden Arbeiter.

In eigenartiger Weise hat in den letzten Jahren einmal eine HFSt. zu einem Befreiungsantrag seitens eines Betriebs mit vorwiegend weiblicher Belegschaft Stellung genommen, wenn auch wirtschaftliche Behördenanschauungen dieser Art zum Glück eine Seltenheit sein dürften. Sie schreibt:

„Es liegt grundsätzlich kein Anlaß vor, die Tatsache der Beschäftigung weiblicher Arbeitskräfte zur Abminderung der Mindestbelastung aus dem SBG. gelten zu lassen, auch nicht vom betriebswirtschaftlichen Standpunkt aus, denn die Endpreise der Produkte (die hauptsächlich in Akkordarbeit hergestellt werden) enthalten die übliche Gewinnquote wie die produktiven Leistungen der männlichen Arbeiter; so wird z. B. der Endpreis des Produktes einer Baumwollweberei, welche männliche und weibliche Arbeiter beschäftigt, beim Abschluß von Geschäften nicht ausschlaggebende Differenzen aufweisen gegenüber einer Weberei mit nur männlichen Webern."

Diese Kundgebung erinnert leider an Behördenanschauungen, auf denen sich manche Kriegs- und Übergangsbestimmungen aufbauten. Ein Hinweis auf die grundlegenden Mängel dieses Erlasses dürfte für jeden überflüssig sein, der einmal versucht hat, wirtschaftliche Zusammenhänge konsequent zu durchdenken, nicht minder verwunderlich ist die Logik dieser Kundgebung und die Eigenart der Kalkulation.

Der Frage der Eignung dürfte von den Hauptschwierigkeiten, die der Gesetzgeber durch Befreiungsmöglichkeit vermeiden will, ein starkes Maß von Schuld zufallen. Wir müssen Klagen der HFSt. über mangeln-

den Einstellungswillen der Unternehmer, Klagen der Unternehmer über mangelnden Einstellungswillen von SB., Verlangen nach übermäßiger Sonderbehandlung, vereinzelte Zuweisung Vorbestrafter, kommunistische Umtriebe usw. außer acht lassen und uns hüten, die vielleicht im einzelnen berechtigten Klagen zu verallgemeinern. Die Äußerungen der Arbeitgeberverbände aller Kreise sprechen den Willen aus, bei der Unterbringung der SB. mitzuwirken, sie wiederholen aber immer wieder den Ruf nach geeigneten SB. Mögen auch weite Kreise der SB., manche HFSt. ihrer Erfahrung Ausdruck geben, den Worten würde nicht die Tat folgen, mögen Fälle vorgekommen sein wie der eines Arbeitgebers, der einem SB. keine Arbeit zuwies, ihm, wie sich das darüber gefällte Urteil wörtlich ausdrückt, zumutete, im Hof des Betriebes herumzulungern, bis das Gericht diesem unwürdigen Zustand ein Ende machte, so muß doch festgestellt werden, daß eine Unterbringung der über 300 000 SKB. und ca. 100 000 SUB. bis auf ca. 17 000 bis höchstens 25 000 ohne entsprechende Mitwirkung wenigstens der Mehrheit der Arbeitgeberschaft schwer möglich gewesen wäre.

Die in den letzten Jahren auftretenden Schwierigkeiten dürften u. a. in folgendem liegen: An sich ist nach Feststellung des RArbMin. (Reichstagsdrucks. Nr. 2894) die Zahl der SKB. noch immer im Steigen begriffen, und zwar ist sie 1924/26 von ca. 312 000 auf ca. 323 000 gestiegen. Das muß wundernehmen bei der größeren Sterblichkeit, die man hier erwartet. Doch stellt das RArbMin. eine Senkung der Sterbefälle während der letzten Jahre unter den KB. überhaupt von ca. 14 000 jährlich auf ca. 9100 fest; unter den schwächsten dürfte also der Tod schon Auslese gehalten haben. Des weiteren steigern sich ständig die Anträge von Beschädigten, die vorher keinen Wert auf Rente gelegt hatten; hat doch die Zahl der Erhöhungs-, Wieder- und Neubewilligungsanträge von KB. aller Grade von 23 401 im Juli mit September 1924 auf 42 070 in den gleichen Monaten des Jahres 1926 zugenommen. Berücksichtigt man neu hinzukommende SUB., bedenkt man, daß sich die Erwerbsfähigkeit beschädigter Personen mit zunehmendem Alter vermindert, so wird das Phänomen erklärlich.

Neben diesem zahlenmäßigen Grunde, zu dem sich noch der Personalabbau der öffentlichen Arbeitgeber und die Auflösung vieler Kriegs- und Übergangsbetriebe gesellte, dürften Schwierigkeiten in folgendem zu suchen sein: Die Arbeitsfürsorge für SB. ist heuer in das neunte Jahr ihres Daseins getreten; es ist anzunehmen, daß der vermittlungsfähigste Teil an geeigneter Stelle untergekommen ist, sich eingewöhnt hat, und daß der Teil, der noch übrig ist, der schwerer vermittlungsfähige ist. Gerade dieser Teil wird jetzt, nachdem die Verschärfung des § 1 erfolgt ist, unterzubringen getrachtet, wobei in erster

Linie Betriebe, die infolge schwererer Einstellungsmöglichkeit im Rückstand sind, herangezogen werden.

Den Betrieben mit vorwiegend weiblicher Belegschaft wird immer wieder erklärt, auch sie hätten Pförtner-, Ausgeher- und ähnliche Zwischenstellen zu besetzen, auch in der Buchhaltung z. B. könnten solche Betriebe jederzeit einen SB. verwenden. Doch steigen die folgenden Bedenken auf: Diese Posten sind nicht häufig und gelten vielfach als Vertrauensposten bewährter, oft älterer Arbeitnehmer. Ein Widerstand der Betriebe, einen solchen Mann durch einen unbekannten, zwangsweise zugewiesenen SB. zu ersetzen, scheint aus persönlichen bzw. Vertrauensgründen verständlich[2]). Für Boten, die Geldbeträge zu übermitteln haben, dürfte neben dem ohnehin ungeeigneten, in der Kraft seiner Beine Beeinträchtigten auch der Einarmige wenig beliebt sein; sind doch bekanntlich in ihrer körperlichen Kraft Beeinträchtigte (auch Frauen, Lehrjungen und -mädchen) am leichtesten räuberischen Anfällen ausgesetzt; auch der Dienst des Nachtwächters in einer Fabrik wie der eines Packers verlangt eine Person, die im Vollbesitz ihrer Glieder ist. Nicht minder ungeeignet für Botendienste dürfte ein Lungenkranker sein, dem eilige Gänge nicht zugemutet werden können. Nun stellen leider gerade die Lungenkranken, die Einbeiner und Einarmer ein erhebliches Kontingent unter den KB. mit über 50% Rente.

Auf ähnliche Schwierigkeiten stößt in den hier behandelten Betrieben die Unterbringung in Büro- und Buchhaltungsstellen. Zunächst befindet sich eine erhebliche Zahl der männlichen Arbeitnehmer bei sonst meist weiblicher Belegschaft auf mehr oder minder gehobenen Posten, die der SB. höchstens, wenn er aus dem betr. Gewerbe hervorgegangen ist (und auch dann nicht immer), ausfüllen kann. Eine gewisse Unterschätzung dessen, was für den Beruf des kaufmännischen Angestellten auch unteren Grades verlangt wird, mag dabei mitspielen, daß gerade in SB.-Kreisen der Posten in kaufmännischen Büros als besonders geeignet gilt, und leider scheint, ohne solche Fälle verallgemeinern zu wollen, diese Ansicht auch bei mancher FSt. zu herrschen. Es könnte sonst z. B. die Zuweisung eines gelernten Metzgers als kaufmännischer Angestellter schwerlich vorkommen. Es kann nicht genug betont werden, wurde auch schon auf einer Kriegstagung des Reichsausschusses hervorgehoben, daß ein Buchhaltungskursus noch lange keinen kaufmännischen Angestellten macht. Daß die hier behandelten Gewerbe die Tendenz

[2]) doch dürfte die Entscheidung des LG. Leipzig vom 17. 3. 1925, die die Möglichkeit gibt, Beamte der HFSt. evtl. persönlich für Schaden, den ein vorbestrafter SB. anrichtet, verantwortlich zu machen, gerade der Zuweisung ungeeigneter SB. für solche Vertrauensstellen eine Grenze setzen.

vertreten, die wenigen männlichen Posten kaufmännischer Art nur geeigneten Personen zu überlassen, ist erklärlich, besonders nachdem in Deutschland ca. 190 000 stellensuchende kaufmännische Angestellte im Januar 1927 zur Verfügung standen und beim Freiwerden kaufmännischer Bürostellen, restlose Freiheit des Arbeitsmarktes vorausgesetzt, eine Auswahl der Geeignetsten möglich wäre.

Widerstände ähnlichen Grades, wenn auch anderer Natur weist das Baugewerbe mit seinen Hilfsgewerben auf. Während bei der Textilindustrie, der Putz- und Konfektionsbranche, dem Bekleidungsgewerbe, die zwar auch Saisongewerbe sind, diese Eigenschaft gegenüber anderen Schwierigkeiten zurücktritt, steht sie bei Bau- und Hilfsgewerben im Vordergrund. Es gilt hier weniger einen Modus des Einstellungszwanges überhaupt zu finden, als vielmehr den Einstellungszwang dem wechselnden Beschäftigungsgrad anzupassen. Dazu kommen besondere Gefahrenmomente, also auch hier wieder die Frage der Eignung.

Im Baugewerbe hat das RArbMin. eine besondere Regelung im Rahmen des Gesetzes für nötig erklärt und eigene Anhaltspunkte für das Baugewerbe (Hoch-, Beton-, Eisenbeton- und Tiefbaugewerbe) erlassen. Sie weisen auf die Notwendigkeit hin, auf die Geeignetheit einzustellender SB. Rücksicht zu nehmen und sie nur an solchen Plätzen zu beschäftigen, die ihrer verbliebenen Leistungsfähigkeit entsprechen bei Beachtung der Gefahren des Baugewerbes und der Unfallverhütungsvorschriften. Insbesondere sollen durch Kriegsbeschädigung, Betriebsunfall oder sonstige Erwerbsbeschränkung 30—50% Beeinträchtigte gem. § 8 gleichgestellt werden, sofern geeignete Personen mit über 50% Rente nicht verfügbar sind. Den HFSt. wird die Möglichkeit anheimgegeben, ja nach Lage des Einzelfalles die Pflichtstellenzahl zu ermäßigen.

Auf die Eigenschaft des Saisongewerbes nehmen die Anhaltspunkte durch folgende Erleichterungen der Kündigungsbeschränkungen Rücksicht: Ist bei einem Arbeitgeber eine Verminderung der Arbeitnehmerzahl zu erwarten, so soll die HFSt. ihre Zustimmung zur Entlassung von SB. proportional der Zahl der insgesamt zur Entlassung kommenden Arbeiter geben; die Zustimmung *muß* in einem solchen Fall bei Einhaltung einer vierwöchentlichen Kündigungsfrist und gleichzeitiger Anzeige an die HFSt. erteilt werden. Bei Arbeiten von kürzerer Dauer können die SB. nach Beendigung der Arbeit ohne Kündigung entlassen werden, vorausgesetzt, daß ihnen bei Einstellung unter Anzeige an die HFSt. eröffnet wurde, daß es sich um kurzfristige Beschäftigung handelt. Doch kann die HFSt., wenn durch dieses Verfahren eine Durchbrechung des Grundsatzes der vierwöchentlichen Kündigung beabsichtigt sein sollte, die Entlassung für unzulässig erklären.

Es beweist die Absicht, auf besondere Verhältnisse Rücksicht zu nehmen, daß von der obersten Reichsbehörde autoritative Hinweise bezüglich des Baugewerbes ergangen sind. Ob der Erlaß nicht Lücken aufweist, die einer Ausfüllung — und gerade gegenüber Behörden von oberster Stelle — bedurft hätten, ist eine andere Frage.

Zunächst wäre es erwünscht, daß die Einstellungszahlen speziell für das Baugewerbe von höchster Stelle wenigstens grundsätzlich festgelegt worden wären, liegen doch bei diesem typischen Saisongewerbe ganz besondere Verhältnisse vor[3]). Eine Betrachtung der Arbeitssuchenden des Baugewerbes einschließlich der Hilfsgewerbe zeigt, wie z. B. die im Januar 1926 verfügbare Menge von ca. 247 000 innerhalb Deutschlands bis zum September bis auf ca. 76 000 von den Betrieben aufgenommen wird, um bis Januar 1927 wieder auf ca. 251 000 anzuwachsen. Bei den gekennzeichneten Verhältnissen wäre die Ausdehnung der „Anhaltspunkte" auf die Zahl, die der Einstellungspflicht zugrunde gelegt werden soll, sicher im Interesse einer reibungslosen Durchführung gelegen; Befreiungen besonderer Umstände wegen könnten nach wie vor dezentralisiert bleiben. Ein Satz wie z. B. der zwischen dem Landeswohlfahrtsamt Hannover und den Arbeitgeberverbänden des Baugewerbes dieser Provinz, der sich aus den monatlichen Durchschnittszahlen der Beschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate berechnet, dürfte den Wünschen beider Teile entsprechen. Auf einer solchen Basis könnten sich dann die Verhandlungen über ganze oder teilweise Befreiungen, z. B. auf Grund steigender oder rückgängiger Konjunktur, aufbauen. Erleichtert würden diese Verhandlungen dadurch, daß das Baugewerbe seinen Beschäftigungsgrad besser als andere Gewerbe für einige Zeit zu übersehen vermag.

Neben den Erleichterungen der Kündigungsbeschränkungen scheint hier die Empfehlung beachtenswert, 30—50% durch Kriegsbeschädigung, Betriebsunfall oder sonstige Erwerbsbeschränkung beeinträchtigte Personen den eigentlich SB. gleichzustellen. Es ist ohne weiteres klar, daß die meisten Verrichtungen im Baugewerbe den Vollbesitz der Glieder verlangen. Erschwerend kommt hinzu, daß sich der größte Teil der Arbeit unter freiem Himmel abspielt, was z. B. auch in der Verwendung von SB. in der Steinbruchindustrie zu Reibungen Anlaß gegeben hat. Die Unfallverhütungsvorschriften des Baugewerbes beschränken ferner die Verwendung von Personen mit Leiden, die sich oder ihre Mitarbeiter gefährden können.

---

[3]) Auch die Entscheidung Nr. 17 des SB.-Ausschusses bei der RArb.-Verw. begnügt sich leider mit der Feststellung, die HFSt. habe sich zu bemühen, daß günstigste Mittel zwischen SB.-Schutz und Wirtschaftlichkeit ausfindig zu machen.

Das RArbMin. hat mit Rücksicht darauf die Gelegenheit ergriffen, die fakultativ geschützten Personen u. U. mit einzubeziehen. Die Mußvorschrift, einem Friedensblinden den Schutz des Gesetzes zuzuerkennen, dürfte hier nicht in Frage kommen. Es besteht ferner die Möglichkeit, Schwererwerbsbeschränkte (wenigstens 50% Beeinträchtigte) den eigentlichen SB. gleichzustellen. Sie unterscheiden sich nach Mebes „von den SB. nicht durch den Grad ihrer Erwerbsbeschränkung, sondern nur dadurch, daß diese nicht durch Dienstbeschädigung oder Unfall, sondern aus anderen Ursachen entstanden ist". Auch auf diese Personen kann Sinn und Wortlaut der „Anhaltspunkte" kaum angewendet werden. „Als dritte Kathegorie werden die sog. Minderbeschädigten erwähnt" (Mebes). „Sie sind K. oder UB. wie die eigentlichen SB. und unterscheiden sich von diesen nur durch den Grad der Erwerbsbeschränkung (30—50 statt über 50%). Die Ursache ihrer Erwerbsbeschränkung darf aber hier nur eine Kriegsdienstbeschädigung oder ein Unfall sein " (siehe § 6 Abs. 1). Mag nun auch, wie Mebes es annimmt, es mehr auf einer Ungenauigkeit der Gesetzesfassung als einer Absicht des Gesetzgebers beruhen, daß nicht auch eine Dienstbeschädigung von 30 bis 50% gemäß RVG. § 2 genügen sollte, so dürfte doch eine Gleichstellung „anderer Erwerbsbeschränkter von 30 bis 50%" (z. B. solcher mit Geburtsfehlern, durch Krankheit Erwerbsbeschränkter), die die Anhaltspunkte offenbar vorsehen, auch bei weitherziger Auslegung keine Stütze im SBG. finden.

Abgesehen von der rechtlichen Seite dürfte eine zu weite Ausdehnung der Gleichstellung auch wirtschaftlich gefährlich sein. Es hat ja überhaupt die fakultative Ausdehnung des weitgehenden Schutzes auf Minderbeschädigte manche Gegner gefunden; ist doch auch die Festlegung der SB.-Eigenschaft mit 50% Rente z. B. von Dr. Horion angefochten worden[4]). Zu bedenken ist allerdings, das keinerlei Rentenfestsetzung eine einwandfreie Klärung der tatsächlichen Erwerbsminderung bedeutet. Wir müssen uns aber vorstellen, daß eine weitgehende Gleichstellung Minderbeschädigter allein bis zu 400 000 KB. und ca. 60 000 UB. durch behördliche Vermittlung unterbringen müßte; die Zahl der insgesamt von amtlicher Seite, nicht vom Arbeitsmarkt Unterzubringenden dürfte dann von einer Million innerhalb des Deutschen Reiches nicht mehr weit entfernt sein. Dabei weist der Andrang bei den Arbeitsnachweisen gerade in der Rubrik „Lohnarbeit wechselnder Art (ungelernte und Bauhilfsarbeiter)" die absolut höchste Zahl der verfügbaren Arbeitsuchenden aller Gewerbe auf; sie machte im

---

[4]) In Österreich beginnt die SB.-Eigenschaft bei 45% Erwerbsbeschränkung.

Januar 1927 beinahe den dritten Teil der verfügbaren Arbeitsuchenden Deutschlands aus. Zusammenfassend dürfte zum mindesten bei den Verhältnissen der letzten Jahre eine weitgehende Gleichstellung Minderbeschädigter, besonders im Baugewerbe, eine allzu schwere Belastung des freien Arbeitsmarktes bedeuten.

Die in dem erheblichen Machtbereich der HFSt. liegenden Befugnisse bezügl. Befreiung u. Minderung der Einstellungspflicht („die Befreiung kann an Bedingungen geknüpft werden, die der SB.-Fürsorge dienen") gibt endlich die Möglichkeit, für nicht besetzte Pflichtplätze Ersatz in Gestalt einer Geldzahlung leisten zu lassen. Als der SB.-Fürsorge dienende Zwecke, denen eingehende Beträge zugeführt werden müssen, werden genannt: Mittel zur Schaffung von Wohnungen für SB. bei Wohnungsnot, produktive Darlehen an SB. z. B. zur Einrichtung von Kleingeschäften, zur Beschaffung von Bürsten- und Strickmaschinen, billige Darlehen an angesiedelte SB., sowohl in der ersten Zeit der Siedelung wie zur Erhaltungsmöglichkeit der Siedelung bei landwirtschaftlichen Krisen, Förderung des Heimstättenbaues für lungenkranke Beschädigte.

Bezüglich der geldlichen Ablösung und ihrer Durchführung sind nach Ansicht des V. im Interesse der Wirtschaft zwei Hauptforderungen aufzustellen:

1. Die geldliche Ablösung darf keine schwerere Last schaffen als die Einstellung, wobei zu bedenken ist, daß selbst wenig geeignete SB. wenigstens ein gewisses Äquivalent für den zu leistenden Lohn bieten,
2. daß trotz der Möglichkeit geldlicher Leistung, auch wenn diese vereinbart ist, die Rücksicht auf die Betriebseigenart nicht außer acht gelassen wird; mit anderen Worten, daß trotz dieser Möglichkeit evtl. Herabsetzungen der Pflichtzahl nicht fallen gelassen werden, die Möglichkeit geldlicher Befreiung also nicht zu einer in roher Form durchgeführten Sondersteuer wird.

Umfragen des an diesen Regelungen sehr interessierten Arbeitgeberverbandes der deutschen Textilindustrie aus dem Jahr 1925 und eine Umfrage des R.Arb.Ministeriums aus demselben Jahr ergaben das folgende Bild über Handhabung der Befreiung und Ausmaß der geldlichen Ersatzleistung in den folgenden Bezirken:

München-Gladbach:
Ablösungsforderung in Höhe eines vollen Tariflohnes.

Düren:
Ablösung 10 M. pro Monat. Ablösung gefordert, nur soweit tatsächlich Einstellungsmöglichkeit.

Crefeld:
Ebenso; Ablösung 30 bis 40 M. pro Platz und Monat.

Nordhausen:
Befreiung nur auf Grund vierteljährig wiederholter Prüfung.

Bremen:
Befreiungen nur ausnahmsweise, Ablösung ca. 50% des Arbeitslohnes bei Vereinbarung auf 1 Jahr. In Betrieben mit vornehmlich weiblicher Belegschaft die Einstellung von zwei Kriegerwitwen = Einstellung eines SB. (Entlohnung der Kriegerwitwen wie männliche Arbeiter).

Baden:
Befreiungen ausnahmsweise; Ablösung $^1/_4$—$^1/_3$ des Tariflohns eines 25jähr. Hilfsarbeiters.

Stettin:
Ablösung 120 M. pro Jahr.

Hamburg:
50—75% des Durchschnittstariflohnes.

Grenzmark:
50% des vollen Lohnes.

Dresden:
30—40 M. pro Monat.

Detmold:
25% des Einkommens eines Facharbeiters.

Breslau:
50% des Tariflohnes eines gelernten Arbeiters.

Ratibor:
Durchschnittlich 12—15 M. monatlich.

Merseburg:
Durchschnittlich 12 M. monatlich.

Ergänzt sei dieses nicht erschöpfende Bild durch die Feststellung, einige HFSt. verhielten sich grundsätzlich ablehnend gegen Befreiungsanträge, durch die unausbleiblichen Klagen über schematische Behandlung, deren Berechtigung im einzelnen nachzuprüfen nicht möglich ist.

Neben Vereinbarungen, die zwischen provinzialen Arbeitgeberverbänden und der zuständigen HFSt. über Art und Höhe der Ablösung zustandegekommen sind, besteht eine generelle Regelung der Befreiung besonderer Art im Bereich der Landes-HFSt. Württemberg; Richtlinien ähnlicher Art haben die Landeshauptleute der Rheinprovinz und Westfalens erlassen; in Bayern ist eine generelle Regelung bislang

nicht erfolgt; es gelten hier bis heute die Vereinbarungen der einzelnen Kreis-HFSt.en.

§ 1 des Württembergischen Abkommens legt den Grundsatz fest, es sei das Ziel des SBG., die SB. auf geeigneten Arbeitsplätzen unterzubringen, beiderseits möglichst zu fördern. Die Besonderheit bildet der § 2. Dieser bestimmt, daß, soweit die Einstellung des Pflichtsatzes nicht durchgeführt werden kann, im Rahmen des § 6 Abs. II ein Ablösungsverfahren auf Grund eines vom einzelnen Arbeitgeber zu unterzeichnenden Verpflichtungsscheines eintritt. Dieser legt dem einzelnen Arbeitgeber auf, für jeden nicht besetzten Pflichtplatz eine Ablösung von 20 M. pro Monat an die HFSt. abzuführen. Die Befreiung gilt mit der auf Veranlassung der HFSt. erfolgten Unterzeichnung als erteilt; die HFSt. ist zum Widerruf der Befreiung bezüglich des einzelnen Pflichtplatzes zum Monatsende für den folgenden Monatsletzten berechtigt, der Arbeitgeber kann in gleicher Weise kündigen. Die übrigen Paragraphen des Abkommens, das am 1. 1. 1926 in Kraft trat, scheinen nicht so sehr belangreich wie dieser Modus des Verpflichtungsscheins.

Diese Richtlinien haben auch bayerischen Kreis-HFSt. zum Vorbild gedient; auch die Form des Verpflichtungsscheines hat teilweise Eingang gefunden. Besondere Erwähnung verdient die dort hervorgehobene Möglichkeit, einen einmal generell festgelegten Ablösungssatz in Geld auf 30% seiner Höhe zu ermäßigen bzw. um 75% hinaufzusetzen. Maßgebend hierfür soll die Konjunktur im allgemeinen, die Lage des fraglichen Betriebes und seine Einstellung zur SB.-Frage überhaupt sein, wobei als Zweck der Bedingungen, an die eine Befreiung geknüpft wird, u. a. hervorgehoben wird: die Vermeidung von Ungleichheiten und das Ziel, Neigung zur Einstellung zu schaffen.

Fassen wir diese aus allen Teilen Deutschlands kommenden Situationen zusammen, so fällt auf: Die Ablösungsfrage wird reichlich verschieden gehandhabt und es scheint am Platze, sich die rechtliche Basis klarzumachen. Die Befreiungsmöglichkeiten liegen mit allen Einzelheiten im freien Ermessen der HFSt.en, als Beschwerdeinstanz kommt lediglich der SB.-Ausschuß der einschlägigen HFSt. in Betracht, der lt. § 21 SBG. eindgültig entscheidet; seine Zusammensetzung ist lt. § 22: der Leiter der HFSt. oder sein Stellvertreter als Vorsitzender, zwei skb. Arbeitnehmer, 1 UB. oder anderer Erwerbsbeschränkter, 2 Arbeitgeber und je 1 Vertreter der Gewerbe- oder Bergaufsicht, der Berufsgenossenschaften und der öffentlichen Arbeitsnachweise. Der bei der Reichsarbeitsverwaltung eingerichtete, im wesentlichen wie die Ausschüsse der HFSt.en zusammengesetzte SB.-Ausschuß kommt als Beschwerdeinstanz für den einzelnen Arbeitgeber, Arbeitnehmer bzw. die HFSt. nicht in Frage; seine Entscheidung kann, und auch hier nur in grundsätzlichen

Fragen, vom SB.-Ausschuß der HFSt. angerufen werden. Dieser darf als solcher die Entscheidung des Ausschusses bei der Reichsarbeitsverwaltung unter Aussetzung seiner eigenen Entscheidung verlangen, wenn zwei Mitglieder ohne den Vorsitzenden es wünschen, die Anrufung muß erfolgen auf Wunsch des Vorsitzenden allein oder dreier Mitglieder. Seine Entscheidung ist für die HFSt. bindend.

Die Zusammensetzung, die das Gesetz dem Ausschuß als eigentlich letzter Beschwerdeinstanz (außer im Bußverfahren) vorschreibt, dürfte den Beteiligten gerecht geworden sein, doch hat, wie schon früher angeführt, die Personalabbauverordnung den Ausschuß außer dem Vorsitzenden auf je zwei Arbeitgeber und zwei skb. Arbeitnehmer, u. U. an Stelle eines der letzteren einen SUB. reduziert. Es stehen sich somit Arbeitgeber und -nehmer in gleicher Zahl gegenüber, den Ausschlag gibt der Vorsitzende der HFSt., nachdem man in den meisten Fällen eine Solidarität der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer annehmen darf. In die Hände des Vorsitzenden ist somit in der Mehrzahl der Fälle die praktische Entscheidung gelegt über eine Beschwerde, die sich gegen sein eigenes Amt richtet, was die Machtfülle der HFSt. u. U. zu einer Diktatur zu verstärken vermag. Mebes hebt hervor, daß die Aufsicht bis zur Ministerialinstanz Ausschüssen beteiligter Kreise anvertraut ist. Dieser vom Gesetzgeber gewollte Grundsatz ist gerade durch Art. 21 der Personalabbau-VO. durchkreuzt.

Die Forderungen, die nach Ansicht des V. bezüglich geldlicher Ablösung aufzustellen sind, wurden vorausgehend erwähnt. Bei Befreiung durch Geldzahlung die Taxe in der vollen Höhe des Arbeitslohnes festzulegen, dürfte der Rücksicht auf die Wirtschaft sicher nicht entsprechen, ebensowenig die Forderung, ersatzweise eingestellte Kriegerwitwen, die als voll arbeitsfähige Personen ihre Rente beziehen, wie männliche Arbeiter zu entlohnen. Dabei muß allzu verschiedene Handhabung der geldlichen Ersatzleistungen, die naturgemäß den Arbeitgebern im ganzen Reich nicht unbekannt bleibt, gewisse Verstimmungen schaffen. Aus diesem Grund erscheint es dem V. zweifelhaft, ob die völlige Dezentralisierung der Befreiungsmöglichkeiten den beabsichtigten Erfolg gezeitigt hat. Die Möglichkeit der Nachprüfung der speziellen Lage einzelner Betriebe entzieht sich naturgemäß dem Wirkungskreis einer zentralen obersten Behörde, doch scheinen hier Lücken im Gesetze zu sein, deren Ausfüllung zur Verminderung der Reibungen beitragen könnte.

Nicht glücklich scheint dem V. der Verpflichtungsschein nach württembergischen Muster. Denn hier dürfte eine Sondersteuer in roher Form ohne weiteres vorliegen und eine solche liegt weder im Interesse des SB., für den der Gesetzgeber in erster Linie Arbeit schaffen will,

noch im Interesse der Wirtschaft. Der Verpflichtungsschein bringt die Gefahr mit sich, geldliche Ablösung in den Vordergrund, die Nachprüfung der Betriebsverhältnisse in den Hintergrund zu drängen. Insbesondere liegt bei so schematischer Behandlung die Möglichkeit vor, daß der Betrieb bei Nichtbesetzung zur Zahlung herangezogen wird, ob nun ein SB. zur Verfügung ist oder nicht. Auch eine Praxis, die „je nach Einstellung zur SB.-Frage" die Ablösungssumme erhöht oder heruntersetzt, gewissermaßen Noten für Verhalten in der SB.-Frage austeilt mit pekuniärem Hintergrund, kann Reibungen kaum aus der Welt schaffen. Deshalb wäre eine wenigstens grundlegende Regelung von höchster Seite wünschenswert.

Zusammenfassend dürfte nach Ansicht des V. bezüglich der Punkte Eignung, Befreiungen und Beschwerden eine Ergänzung in folgendem Ausmaß erforderlich sein, sei es durch Ausführungs-VO., sei es auf gesetzlichem Wege:

1. Aufhebung des Art. 21 der Personalabbau-VO., somit Wiederherstellung des SB.-Ausschusses im alten Umfange nach Wortlaut des Gesetzes.

2. Die Entscheidung der Eignung des zuzuweisenden SB. nicht durch die Behörde (HFSt.), sondern durch den SB.-Ausschuß, wie ihn § 21 SBG. vorsieht. Diese glücklich gewählte Zusammensetzung von Personen, denen auf diesem Gebiet große Erfahrung zukommt, vermag sicher allen gerecht zu werden. Für besondere Fälle dürfte die Zuziehung eines Amtsarztes mit beratender oder zu wiegender Stimme erforderlich sein, vielleicht auch eine Ergänzung der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer durch je einen Vertreter des betr. Gewerbes.

3. Trotz Möglichkeit geldlicher Ablösung dürfte eine Geldzahlung nicht automatisch bei Nichtbesetzung der Pflichtplätze eintreten; es ist vielmehr Einstellungs- und Befreiungsmöglichkeit im einzelnen zu prüfen.

Eine geldliche Leistung dürfte erst gefordert werden:

a) wenn ein vom SB.-Ausschuß geeignet erklärter SB. zur Verfügung steht und trotzdem keine Einstellungsmöglichkeit vorliegt;

b) wenn keine Ersatzleistung durch Einstellung von Kriegerwitwen oder Frauen von SB. mangels geeigneter Personen oder Arbeitsplätze in Betracht kommt.

4. Die Höhe der in diesen Ausnahmefällen eintretenden Entschädigung wäre einheitlich in festem Markbetrag pro Monat und nicht besetztem Pflichtplatz festzulegen, mit evtl. Abschlägen für Gewerbe, deren Struktur die Einstellung erschwert. Dieser Betrag, der keineswegs 50% des Durchschnittslohnes eines ungelernten Arbeiters übersteigen dürfte, müßte den Höchstsatz bilden, von dem nach Prüfung

der Einzelverhältnisse durch den SB.-Ausschuß die teilweisen bis evtl. ganzen Befreiungen auszugehen hätten.

5. Sonderbestimmungen bezüglich der Gesamtarbeitnehmerzahl, auf der die Einstellungspflichtsätze basieren

a) bei Saisongewerben,

b) bei Betrieben und Gewerben mit vorwiegend weiblicher Belegschaft.

Ad. a): Ergänzung der AusfVO. zum SBG. durch etwa folgenden Passus:

„Bei Saisongewerben errechnet sich die Zahl der Arbeitsplätze gemäß § 1 AusfVO. zum SBG. aus dem monatlichen Durchschnittssatz der im vorhergehenden Kalenderjahr besetzten Arbeitsplätze. Die Einreihung einer Gewerbegruppe unter den Begriff „Saisongewerbe" erfolgt auf Antrag durch das Reichsarbeitsministerium."

Ad b): Ergänzung der AusfVO. zum SBG. durch etwa folgenden Passus:

„Bei Betrieben, die im vorhergehenden Kalenderjahr 50% ihrer Gesamtarbeitsplätze und darüber mit weiblichen Arbeitnehmern besetzt hatten, errechnet sich die Zahl der Arbeitsplätze gemäß § 1 AusfVO. zum SBG. aus dem Durchschnittssatz der im vorausgehenden Kalenderjahr von männlichen Arbeitnehmern besetzten Arbeitsplätze."

Kapitel VI.

Vergleiche und Ausblicke.

Im Handwörterbuch der Wohlfahrtspflege wird gelegentlich der Behandlung der SB.-Fürsorge die Ansicht ausgesprochen, daß das SBG. eines der wenigen sozialpolitischen Gesetze der Nachkriegszeit sei, bei dem ein voller Erfolg festzustellen ist. Rein zahlenmäßig betrachtet, bei Berücksichtigung der Untergebrachten sowohl wie der außer Arbeit Befindlichen, kann dem schwerlich widersprochen werden. Trotzdem stehen einem vollen Erfolg berechtigte Wünsche aller Beteiligten, Widerstände und Enttäuschungen menschlicher und wirtschaftlicher Art entgegen, die in absoluten Zahlen nicht mehr zum Ausdruck kommen, die die Beteiligten aber stärker bewegen, als die nüchternen Zahlen es vermuten lassen. Diese geben insbesondere nicht die durchschnittliche Arbeitsdauer des SB., die Häufigkeit von bitter empfundenen Stellungswechseln wieder, so daß in einem „offenen Brief an den Herrn Reichspräsidenten“[1]) sogar in Abrede gestellt wurde, das SBG. sei überhaupt imstande, den SB. zu schützen. Nicht zuletzt muß der durchgängige innerliche Erfolg des Gesetzes, das auf ethischen Erwägungen aufgebaut ist, für den Geschützten bezweifelt werden, hängt doch sein innerer Erfolg allzu sehr an dem Menschen, seinen inneren Eigenschaften und Werten. Auch muß ein Zweifel dahin geäußert werden, ob die vom Gesetzgeber beabsichtigte Rücksicht auf den belasteten Teil durchwegs genommen wird bzw. ob die Belastung in einer Form erfolgt, die den auch hier gültigen Grundsätzen der Steuerbelastung gegenüber dem, der diese einer Steuer sehr ähnliche Pflicht erfüllen kann — nämlich der Gleichheit, der Bestimmtheit, der Bequemlichkeit und der Wohlfeilheit —, entspricht.

Neben dem deutschen Gesetz bis auf einige Einzelheiten ähnlichen Regelungen, wie denen Österreichs und der Freien Stadt Danzig, erscheint eine Regelung besonderer Betrachtung wert, die sich völlig, allerdings nur zum Schutze der KB. und von diesen solcher aller Grade, auf dem Prinzip der Freiwilligkeit aufbaut, die Englands. Hier wird

[1]) „Der Reichsbund“, Amtl. Organ des Bundes d. KB., -Teiln. u. Hinterbl. 1926 Nr. 6.

der Arbeitgeber, der sich zur Beschäftigung einer bestimmten Zahl von KB. bereit erklärt, in die „Kings National Roll" aufgenommen, und ihm eine besondere geschützte Marke auf seine Produkte verliehen. Dabei ist, eine kluge Rücksicht auf die Struktur verschiedener Gewerbe, für jedes Gewerbe ein bestimmter Satz von KB. festgelegt. Nur in die Liste Aufgenommene erhalten Staatsaufträge. Die jährlich zu erneuernde Verpflichtung kann jederzeit zurückgenommen werden, bei Verfehlungen erfolgt Streichung und Verbot, die verliehene Marke zu benutzen. Diese Regelung — sie läßt dem Arbeitgeber für die Last, die er der Allgemeinheit abnimmt, die Gewinne zufließen, die bei der Deckung des Bedarfs der Allgemeinheit abfallen — kann vom Standpunkt der Freiheit der Wirtschaft als ideale Lösung bezeichnet werden, die den wirtschaftlichen Traditionen Englands entspricht. Doch liegen für Deutschland und England zu verschiedene Verhältnisse vor, um diese Lösung bei uns durchführbar erscheinen zu lassen. Zunächst bietet ja schon das Wegfallen der Staatsaufträge für Heer und Flotte zum größten Teil in Deutschland einen wesentlich geringeren Anreiz zur Einstellung als in England, wenn auch hier ein Ersatz durch Überlassung von Reparationslieferungen geschaffen werden könnte. Auch sind die deutschen Sätze geldlicher Versorgung wesentlich niedriger als die Englands, von den Sätzen der USA. gar nicht zu reden. Doch darf auch hier ein gewisses „seelisches Moment" nicht außer acht gelassen werden: Ein Volk, das einen Krieg verloren und einen derartigen Zusammenbruch wirtschaftlicher und politischer Art erlebt hat wie das deutsche, steht seinen KB. und denen, die diesen freiwillig Arbeit geben, leider anders gegenüber als ein siegreiches und wirtschaftlich zwar schwer ringendes, aber ungebrochen dastehendes. Gerade aus diesem Grunde glaubt der V. leider bezweifeln zu dürfen, daß eine besondere Marke, die die freiwillige Beschäftigung von KB. in einer Firma kund tut, jahrelang nach einem verlorenen Krieg starken Anreiz auf die Allgemeinheit der Käufer und damit des Arbeitgebers ausüben dürfte. Immerhin ist es bemerkenswert, daß gerade Deutschland und Österreich, die vom Krieg und seinen Folgen am schwersten Betroffenen, ihrer ringenden Wirtschaft auch hier zwangsweise besondere soziale Lasten auferlegt haben. Doch war gerade in den ersten Jahren nach Kriegsende die Abhängigkeit der Wirtschaft und der sie berührenden Gesetze von der inneren Politik, ihrer Richtung und Leitung eine besonders enge, und der Weg des staatlichen Zwanges und Eingreifens gerade auf den Gebieten der Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege der allgemein übliche. In der allerersten Zeit war er wohl auch schwer vermeidbar.

Es ließe sich nun die Frage aufwerfen, ob nunmehr, über acht Jahre nach Bestehen der Arbeitsfürsorge für SB., sich diese so weit konsoli-

diert hat, daß an einen Abbau des Zwanges gedacht werden könnte. Der V. glaubt diese Frage verneinen zu müssen, da dieser an sich wirtschaftlich wünschenswerten Regelung privatwirtschaftliche und menschliche Erwägungen des Unternehmertums entgegenstehen, die durch volkswirtschaftliche Momente gestützt werden und die die Wahrung der Interessen des SB. auf freiwilligem Wege neben den Umständen, die einer Regelung nach englischem Muster widersprechen, illusorisch machen würden. Hier scheitert der Ruf nach unbedingter Wirtschaftlichkeit an Erwägungen, die außerhalb der reinen Wirtschaft liegen. Es läßt sich hier ein Kompromiß des Wirtschaftlichen mit dem, was menschliches Fühlen, moralische Pflicht der Allgemeinheit insbesondere gegen den, der seine Gesundheit im Dienste aller hergegeben hat, verlangen, nicht umgehen. Nicht zuletzt dürfte der einmal eingeschlagene Weg des Zwanges einer völlig freiwilligen Regelung den Weg versperrt haben. Ein jahrelang geübter Zwang hat zu viele Energien aufgespeichert, die bei einer vollen oder starken Lösung allzusehr sich auswirken und in das Gegenteil dessen umschlagen dürften, was ursprünglich gewollt war. Diese Erfahrung hat Deutschland bei der plötzlichen Lösung der Zwangswirtschaft der Kriegszeit gemacht, wenn auch über deren Wert und Erfolg wohl heute die Akten geschlossen sein dürften.

Anders dürfte die Frage zu beantworten sein, wenn der Betrachter versucht, in die Zukunft zu sehen und zu erforschen, ob nicht Veränderungen derer, die das Eingreifen des Staates ihrer Zahl und Eigenart nach hervorgerufen haben, Änderungen des Eingriffs der Form oder der Richtung nach erforderlich machen werden. Hierzu ist, soweit möglich, Zahl und Eigenart der Geschützten für die Zukunft zu ergründen. Auf die Tatsache, daß die Zahl der rentenberechtigten KB. in den letzten Jahren dauernd im Steigen begriffen war, wurde hingewiesen, auch darauf, daß für die kommenden Jahre mit einer Minderung ihrer Zahl nicht zu rechnen, im Gegenteil ein weiteres Ansteigen zu erwarten sei, womit erhöhte Unterbringung ebenso wie steigende staatliche Ausgaben verbunden sein werden. Das Statistische Reichsamt hat auf Grund der Zählung von 1924 für die erfaßten KB. (Minder- und SB.) eine Absterbeordnung aufgestellt, die jedoch auf die laufenden Neu- und Wiedergewährungen von Rente sowie auf evtl. Rentenerhöhungen keine Rücksicht nehmen konnte, somit für die Frage der Unterbringung nur beschränkten Wert besitzt, da

1. die SB. nicht ausgeschieden sind,
2. sich die Absterbeordnung lediglich auf die KB., nicht auf die UB. bezieht.

Allein der Umstand, daß das Statistische Reichsamt nach seinen Berechnungen bis 1. 1. 1925 schon mit einer Abnahme von fast 3000 KB.

aller Grade rechnete, während in Wirklichkeit eine Zunahme von 17 000 bis 18 000 festgestellt werden mußte, zeigt, in welchem Ausmaß sich die Menge der Beschädigten für die Zukunft infolge der wirtschaftlichen Lage, vielleicht auch einer zu großen Nachgiebigkeit in der Neu- und Wiedergewährung von Renten der zahlenmäßigen Erfassung entzieht.

Bei Zugrundelegung der allgemeinen Sterblichkeit kommt das Statistische Reichsamt, das für Oktober 1924 720 931 S.- und Minder-Besch. rentenberechtigte Kriegsopfer festgestellt hatte, für 1. 1. 1935 auf eine Zahl von 650 026, für 1. 1. 1945 von 550 601, unter Annahme einer erhöhten Sterblichkeit während der nächsten zehn Jahre, also bis 1935 (für das erste Jahr 100% erhöhte, das zweite Jahr 90%, das dritte Jahr 80% erhöhte Sterblichkeit usw.), für 1. 1. 1935 auf 624 292, für 1. 1. 1945 auf 529 544 KB. insgesamt. Dabei nimmt das Reichsarbeitsministerium die normale Sterblichkeit als den Tatsachen mehr entsprechend an als die erhöhte; es zweifelt angesichts des Umstandes, daß in den vergangenen Jahren die Sterblichkeit der Beschädigten größer war als die allgemeine, daß die am wenigsten Widerstandsfähigsten also bereits gestorben seien, ob die Sterblichkeit in den nächsten Jahren erheblich über den Durchschnitt der Gesunden hinausgehen wird. Diese Annahme mag von Vorsicht bezüglich der notwendigen Ausgaben für die Rentenversorgung nicht unbeeinflußt sein, sie mag auf die SB. nicht in dem Maße zutreffen wie auf die Gesamtzahl der Beschädigten, sie erlaubt jedoch bei Berücksichtigung der Neuzugänge der letzten Jahre den Schluß: Mit einer erheblichen Minderbelastung der Wirtschaft durch verkleinerten Einstellungszwang wird bis 1945 nicht zu rechnen sein. Denn für den Einstellungszwang und seine Höhe kommt nach Ansicht des V. noch ein sehr wesentlicher Punkt dazu, der ebensowenig zahlenmäßig berechnet werden kann wie die anderen Punkte, auf den Tilch[2]) hingewiesen hat: die Überalterung der KB., die immer noch die Hauptmasse der Beschädigten stellen und zunächst stellen werden, und die durch die Überalterung und die erhöhten Anstrengungen der Berufstätigkeit für den Beschädigten bedingte weitere Minderung der Erwerbsfähigkeit. „Auch der gesunde Handwerker tritt in fortgeschrittenen Jahren von seinem Platz zurück, weil er den Anforderungen seines Berufes nicht mehr gewachsen ist. Beim SB. wird das sicher noch verhältnismäßig früher der Fall sein. Man steht nicht ungestraft ein Jahrzehnt mit einer Oberschenkelprothese am Schraubstock. Was wird dann aus dem sb. Handwerker?“[3]) Diese Bedenken,

[2]) Tilch, Das Berufsschicksal der SB., Zeitschr. für Wohlfahrtspflege 1926 Nr. 1.

[3]) Ebendort.

aus denen Tilch folgerichtig auf erhöhten Andrang der SB. auf Invalidenstellen schließt und daraus die Notwendigkeit vorhersagt, auf dem Wege des Gesetzes gemäß § 6 bestimmte Arten von Arbeitsplätzen für die SB. besonders vorzubehalten, erscheinen berechtigt. Doch glaubt der V. den Forderungen Tilchs noch eine weitere hinzufügen zu müssen, sowohl im Interesse der Wirtschaft wie der SB., denen der Buchstabe des Gesetzes und das soziale Gefühl Sonderrechte zuerst zubilligen: die größte Vorsicht und Mäßigung bezüglich Gleichstellung „sonstiger Erwerbsbeschränkter" insbesondere in der späteren Zukunft. Die Last, die der Wirtschaft aus dem SBG. erwächst und erwachsen wird, die zahlenmäßig langsam abnimmt, konnte aus den Pflichten gegenüber den SKB. und der finanziellen Unfähigkeit des Staates, diese restlos zu erhalten, erklärt werden. Diese Last dürfte in den kommenden Jahrzehnten vor allem ihre Richtung verändern, sie drängt den zuerst berechtigten SB. allmählich aus der produktiven Arbeit bei langsam abnehmender Gesamtzahl auf die direkten Invalidenstellen hin. Und diese darf dann der zuerst Berechtigte nicht durch Gleichgestellte mit vielleicht jahrelang befristeter Gleichstellung besetzt finden, deren Andrang mit dem Abnehmen der eigentlichen SB. noch mehr steigen dürfte. Die Wirtschaft, die die Last des Mitführens des SB. in der Produktion so lange getragen hat, hat dann ein Recht zu sagen: „Ich habe meine soziale Pflicht erfüllt, mildert bei der notwendigen Sperrung der Invalidenstellen zugunsten der SB. die Last, die bisher auf der Produktion gelegen hat und laßt uns hier wieder freie Hand."

So kann in der SB.-Fürsorge in nächster Zeit eine grundlegende Änderung nicht im Rahmen des für die Beteiligten Erreichbaren liegen. Erreichbar und wünschenswert erscheinen jedoch Verfeinerungen des Gesetzes in mancher Hinsicht. Mit längerer Dauer des Bestehens dieser besonderen Art der Fürsorge wird sich noch manche Verbesserung als möglich und notwendig erweisen; auf einige schon heute bestehende Probleme hinzuweisen, noch kommende soweit möglich schon heute zu ergründen, ist im vorstehenden versucht worden.

Lebenslauf.

Verfasser der vorstehenden Arbeit ist geboren am 14. 10. 1897 zu München als Sohn des damaligen Majors Felix Eder und seiner Frau Ottilie geb. Keller, besuchte die Volksschule von Herbst 1903 bis Herbst 1906 in Metz und Ingolstadt, das Hum. Gymnasium von Herbst 1906 bis Sommer 1914 in Ingolstadt und München. Im August 1914 trat er als Freiwilliger in das 7. Bayr. Feldart.-Regt. ein, kam im Januar 1915 an die Westfront, wo er im Oktober 1915 zum Offizier befördert wurde. Verf. stand im Feld bis Juni 1918, das Ausscheiden aus dem Heere erfolgte Herbst 1919. Von November 1918 ab war er zunächst bei der Staatswirtsch. Fakultät, dann an der Handelshochschule München immatrikuliert und legte Sommer 1921 die Kaufmännische Diplomprüfung ab. Vom April 1922 bis September 1924 war er in Münchner Privatbanken tätig. Im Wintersemester 1925/26 nahm er seine Studien an der Staatswirtsch. Fakultät der Universität München wieder auf, wo er im Oktober 1926 die Volkswirtschaftliche Diplomprüfung und am 30. 11. 1927 die mündliche Doktorprüfung bestand.